

METODOLOGIA DI INTEGRAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16.11.2022 - SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI ENTI

Il CCNL 16.11.22 - articolo 79, comma 2, lettera c) - consente di "...adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa", prevedendo quindi una possibilità di incremento del fondo con modalità più ampie rispetto a quelle previste dai contratti nazionali precedenti, e correlate non più e non solo a progetti obiettivo di miglioramento, mantenimento, efficientamento ma anche alle risultanze delle scelte organizzative, gestionali ed anche assunzionali dell'ente.

A tal fine, dall'anno 2024, si è integrata la disciplina già esistente, connessa agli specifici obiettivi progettuali annualmente individuati, con una ulteriore disciplina finalizzata a valutare e valorizzare ai fini dell'incremento delle risorse del fondo l'andamento della performance organizzativa di ente, connessa al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, agli indicatori di salute economica finanziaria e organizzativa, e necessariamente alle scelte organizzative, gestionali e anche assunzionali che l'ente compie ogni anno.

Tale indicatore si caratterizza quale indicatore trasversale di Ente, comune a tutte le strutture organizzative ed è per sua natura legato a tutte le azioni che possono innescare un miglioramento della performance dell'ente.

A decorrere dall'anno 2024 si misura, infatti, il miglioramento organizzativo e gestionale di Ente, che ha effetti quali quantitativi sui servizi e sul mantenimento/incremento della produttività, attraverso un indice che definito **IMPO 'Indice Miglioramento Performance Organizzativa'** nel quale confluiscono i dati della performance organizzativa di ente così come definita nel sistema di performance (risultato degli obiettivi di ente, indicatori di salute organizzativa e finanziaria dell'ente e rispetto target indicatori di performance)

L'IMPO è costruito e misurato avendo come base di partenza la media degli ultimi 4 anni di performance organizzativa (per l'anno 2026 la media sarà costruita sugli anni 2022, 2023, 2024 e 2025).

Il target annuale fissato per poter attestare un miglioramento quali quantitativo della performance organizzativa, e poter quindi procedere all'incremento delle risorse del fondo, è fissato nel mantenimento del valore della media dei 4 anni precedenti (con uno scarto massimo dell'1,5%)

Se il dato dell'anno 2026 di performance organizzativa sarà mantenuto rispetto alla media dei 4 anni precedenti, allora **l'obiettivo si considererà raggiunto** e si procederà ad una valorizzazione ai fini del fondo fino ad un massimo del 2% (sulla base delle effettive disponibilità di bilancio e con preventivo passaggio in Giunta) dell'impegno dei dipendenti dell'ente a tempo determinato e a tempo indeterminato (per entrambi i rapporti la valorizzazione è calcolata al 31/12 dell'anno precedente, tenendo conto dell'eventuale percentuale di part time e utilizzando la platea avente diritto all'incentivo di produttività e risultato dell'anno precedente al netto dei cessati al 31/12) per tutte le aree di inquadramento. Naturalmente è escluso il personale con CCNL area delle Funzioni Locali e Istruzione e Ricerca.

Se viceversa il risultato di performance organizzativa dell'anno 2026 sarà inferiore all'1,5% rispetto alla media fissata, l'obiettivo si considererà **parzialmente raggiunto** e si procederà ad una valorizzazione ai fini del fondo inferiore al 2% (per ogni 0,10 in meno di raggiungimento uno 0,10% in meno dell'impegno dei dipendenti dell'ente come sopra descritti e sempre sulla base delle effettive disponibilità di bilancio e con preventivo passaggio in Giunta)

Il raggiungimento di tale obiettivo verrà certificato dal nucleo di valutazione in sede di validazione della relazione sulla performance.

Anno 2026

Dati dei 4 anni presi a riferimento per il calcolo della media:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
performance organizzativa di ente	99,50	99,42	99,45	97,12

Media dei 4 anni **98,87**

Risultato di performance 2026: il dato è da verificare a consuntivo. In fase di preventivo si ipotizza una valorizzazione del 2% dell'impegno dei dipendenti dell'ente a tempo determinato e a tempo indeterminato al 31/12/2025 nelle modalità sopra indicate

Valorizzazione a preventivo anno 2026

Totale di 4087 dipendenti a tempo indeterminato e determinato presenti al 31/12/2025 e che hanno avuto diritto alla corresponsione del premio incentivante per l'anno 2025 (esclusi dirigenti)	
valore lordo in EURO	1.919.329,24
ONERI E IRAP	481.629,43
valore netto in EURO	1.437.699,80