

## IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Al Collegio dei Revisori dell'Arpa Piemonte

- Dott. Ernesto CARRERA
- Dott. Fabio AIMAR
- Dott. Andrea FEA

OGGETTO: Trasmissione della relazione illustrativo e tecnico finanziaria relativa al preaccordo sindacale del personale del comparto siglato in data 11.12.2025

Si trasmette in allegato la relazione in oggetto, redatta utilizzando il modello di cui alla circolare n. 25 del 19.07.2012 della Ragioneria Generale dello Stato, ai fini della verifica e certificazione prevista dall'art. 40 comma 3 – sexies, del Decreto Legislativo 165/2001, il quale dispone:

*“3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”.*

Si resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Avv. Roberto GIOVANETTI

Firmato digitalmente da:  
ROBERTO GIOVANETTI  
Data: 30/01/2026 11:47:58

Allegati:

- 1) copia dell'accordo
- 2) relazione illustrativa e tecnico – finanziaria preaccordo comparto 11.12.2025

**PRE - ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DI ARPA PIEMONTE ED I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. E DELLA RSU SIGLATO IN DATA 11/12/2025**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Premessa:**

Le seguenti relazioni illustrativa e tecnico finanziaria, previste a corredo di ogni contratto integrativo per le pubbliche amministrazioni dall'art. 40, c. 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001, sono state redatte utilizzando il modello proposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19.07.2012, e sono riferite all'accordo sottoscritto il 11/12/2025 redatto ai sensi di quanto previsto dagli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001 e dalle disposizioni contrattuali.

**MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto della proposta di accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	11/12/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Esercizio finanziario 2026
<b>Composizione della delegazione</b>	Parte pubblica: Direttore Generale: Ing. Secondo Barbero; Direttore amministrativo e Direttore del Dipartimento Affari amministrativi e personale: Dott. Roberto Giovanetti; Direttore Tecnico: Dott. Giovanni D'Amore; Dirigente Ufficio Amministrazione personale e formazione: Dott.ssa Daniela Alfiero  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU CISL FP  Rappresentanze di OO.SS. firmatarie: CISL FP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto di Arpa Piemonte: Area contrattuale comparto Servizio sanitario nazionale.
<b>Materie trattate dalla proposta di accordo (descrizione sintetica.)</b>	- Attribuzione di premi correlati alla performance mediante definizione di criteri e procedure finalizzate all'ulteriore professionalizzazione del personale non beneficiario del differenziale economico di

		professionalità nel triennio 2023 - 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	La certificazione sui profili della compatibilità economico-finanziaria e la normativa di competenza dei Revisori dei Conti, sarà acquisita ed allegata alla presente relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	Con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2025 Arpa Piemonte ha adottato il PIAO-Piano Integrato di attività e organizzazione per le annualità 2025-2027 e i relativi allegati, di cui all'art. 6 del Decreto-legge 80/2021 convertito nella Legge 113/2021, contenente tra l'altro il Piano della performance ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)
		Con DDG n. 64 del 26/06/2025 questa Agenzia ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la "Relazione sulla Performance 2024"
	La Relazione sulla Performance 2024 è stata validata dall'OIV in data 30/06/2025.	

## **Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### **A) Illustrazione di quanto disposto dall'accordo integrativo**

L'accordo è stato sottoscritto a conclusione di un percorso partecipato tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali del Comparto Sanità con l'espressa finalità di definire l'attribuzione dei premi correlati alla performance, relativi all'anno 2025, mediante l'individuazione e la predisposizione di percorsi professionalizzanti. Come previsto dall'art. 9 comma 5 lettera b) del suddetto CCNL sono demandati alla contrattazione integrativa aziendale alla contrattazione integrativa aziendale *"i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"*.

1. Sono confermati anche per l'anno 2025 i percorsi professionalizzanti che consentono un incremento di professionalità per tutti i lavoratori di Agenzia, per i quali non siano stati riconosciuti, per diverse motivazioni e ragioni, i differenziali economici di professionalità nel triennio 2023/2025: ciò anche nel superiore interesse di Agenzia dell'incremento di efficienza ed efficacia.
2. Il percorso professionalizzante per l'anno 2025 sarà attuato nel primo trimestre del 2026 e riguarderà il personale non beneficiario del Differenziale economico di professionalità in nessuna delle tre annualità 2023, 2024 e 2025 come sotto individuato:
  - a) partecipanti alla procedura selettiva 2023 e/o 2024 e/o 2025, o comunque in possesso dei requisiti per parteciparvi, e che non hanno conseguito il differenziale in nessuna delle tre annualità, in servizio dal 1° gennaio 2025 alla data di conclusione del percorso professionalizzante;
  - b) non partecipanti alla procedura selettiva 2025 ma con anzianità di servizio nell'Agenzia di almeno 2 anni al 01.01.2025, in servizio dal 1° gennaio 2025 alla data di conclusione del percorso professionalizzante;
  - c) non partecipanti alla procedura selettiva 2025 e con anzianità di servizio nell'Agenzia inferiore ai 2 anni al 01.01.2025, in servizio dal 1° gennaio 2025 alla data di conclusione del percorso professionalizzante.Sono in ogni caso esclusi dal percorso coloro che abbiano ottenuto il differenziale economico di professionalità nel 2023 o nel 2024 o nel 2025.
3. Il percorso professionalizzante avverrà con le stesse modalità e condizioni previste per i precedenti percorsi professionalizzanti; ai partecipanti al percorso con esito positivo sarà riconosciuta un'indennità incentivante nella stessa misura prevista dall'accordo del 06.06.2024:

AREA	Personale di cui alla lettera a)	Personale di cui alla lettera b)	Personale di cui alla lettera c)
SUPPORTO	€ 350	€ 175	€ 105
OPERATORI	€ 400	€ 200	€ 120
ASSISTENTI	€ 500	€ 250	€ 150
FUNZIONARI	€ 600	€ 300	€ 180

4. L'onere derivante dall'attuazione del percorso professionalizzante 2025 viene stimato in € 96.000 a valere sulle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro.
5. È, inoltre, istituita una sessione integrativa per la realizzazione dei percorsi professionalizzanti per l'annualità 2024, al fine di consentire il recupero ai dipendenti che, avendone titolo in base ai requisiti richiesti nel citato accordo, non hanno potuto parteciparvi per assenza dal servizio nel periodo di svolgimento del percorso per motivazioni non prevedibili e/o resistibili.
6. La sessione integrativa sarà attivata nel primo trimestre del 2026; restano invariate le modalità e le condizioni di svolgimento del percorso professionalizzante previste dal richiamato accordo.
7. L'onere derivante dall'attuazione della sessione integrativa del percorso professionalizzante per l'anno 2024 è stimato nella misura massima di € 5.000,00 a valere sulle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro per l'anno 2025 essendo conclusa la gestione e contabilizzazione delle risorse finanziarie dedicate alla contrattazione decentrata per l'anno 2024, come disposto con determinazione dirigenziale n. 950 del 25.11.2025, ad oggetto: "Determinazione della consistenza definitiva dei fondi contrattuali del personale del comparto di Arpa Piemonte per l'anno 2024 e corresponsione dei residui in applicazione dell'accordo sindacale approvato con DDG 13 del 22.06.2016".

#### **B) Sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

La spesa conseguente all'attuazione del presente accordo non comporta oneri finanziari aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale in quanto il suddetto accordo opera nei limiti delle risorse finanziarie presenti nei fondi contrattuali.

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Elemento illustrativo non pertinente.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

L'accordo in esame conferma l'attuale sistema di valutazione della performance improntato su una differenziazione della premialità in relazione alle diverse professionalità ed ai

punteggi conseguiti annualmente dai dipendenti su aspetti quali l'impegno lavorativo, la tensione verso il risultato, la qualità della prestazione, il grado di coinvolgimento ed integrazione nei processi aziendali, la capacità professionale e di gestione per obiettivi.

Mantenuto saldo l'attuazione del principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale, l'accordo si è limitato a prevedere l'attribuzione di premi correlati alla performance mediante definizione di criteri e procedure finalizzate all'ulteriore professionalizzazione del personale non beneficiario del differenziale economico di professionalità nel triennio 2023-2025

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività dell'attribuzione di premi correlati alla performance mediante definizione di criteri e procedure finalizzate all'ulteriore professionalizzazione del personale non beneficiario del differenziale economico di professionalità nel triennio 2023-2025.**

L'art. 19 del CCNL relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022 richiama l'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i. per cui *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”*.

Il richiamo al principio di selettività rimanda all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 che costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione, comunque, della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

Per essere selettiva vale il principio da anni codificato da Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica ed Aran per il quale possono accedere al beneficio economico derivante dall'attribuzione del differenziale economico di professionalità non più della metà degli aventi diritto.

Allo scopo di rimarcare il carattere di selettività dell'attribuzione di ulteriori premi correlati alla Performance, l'Accordo prevede la definizione di criteri e di procedure finalizzate all'ulteriore professionalizzazione del personale non beneficiario del differenziale economico di professionalità nel biennio 2023 e 2024 per tutti i lavoratori di Agenzia, per i quali non siano stati riconosciuti, per diverse motivazioni e ragioni, i differenziali economici di professionalità nel triennio 2023/2025 nonché per consentire il recupero ai dipendenti che, avendone titolo in base ai requisiti richiesti nel citato accordo, non hanno potuto parteciparvi per assenza dal servizio nel periodo di svolgimento del percorso per motivazioni non prevedibili e/o resistibili.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

I criteri e le conseguenti azioni che sono stati individuati dall'accordo ai fini dell'attribuzione selettiva dei premi correlati alla performance sono del tutto coerenti con il Piano della Performance confluito all'interno del Piano integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027 adottato con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 31 gennaio 2025.

**PRE - ACCORDO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DI ARPA PIEMONTE ED I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. E DELLA RSU SIGLATO IN DATA 11.12.2025.**

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.**

In applicazione del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Sanità sottoscritto il 02.11.2022, erano stati quantificati in via provvisoria dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 53 del 31.01.2025 i fondi di cui all'art. 102 "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" ed all'art. 103 "Fondo premialità e condizioni di lavoro".

L'ammontare complessivo per l'anno 2025 del Fondo art. 102 (incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) risultava di euro **4.641.184,72**, mentre l'ammontare complessivo del Fondo art. 103 (premierità e condizioni di lavoro) risultava di euro **4.774.061,36**, come sotto analiticamente rappresentato.

<b>FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITA' PROFESSIONALI art. 102 ccnl Comparto Sanità 02/11/2022</b>			
<b>CCNL</b>	<b>ART.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Importo</b>
3/11/22	102 2.C lett.a.	a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;	<b>559.097,95</b>
3/11/22	102 2.C lett.b.	b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);	<b>0,00</b>
3/11/22	102 2.C lett.c.	c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;	<b>890.091,82</b>
3/11/22	102 2.C lett.d.	d) risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale; Per 776 dipendenti presenti al 31/12/2022.	<b>2.712.606,00</b>
3/11/22	102 2.C lett.e.	e) risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d). Per 121 dipendenti presenti al 31/12/2022	<b>239.284,76</b>
3/11/22	102 3.C lett.a.	a) degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;	<b>105.197,88</b>
3/11/22	102 3.C lett.b.	b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;	<b>0,00</b>
3/11/22	102 3.C lett.c.	c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;	<b>0,00</b>
3/11/22	102 3.C lett.d.	d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.	<b>0,00</b>
3/11/22	102 5.C	Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).	<b>134.906,31</b>
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 1 GENNAIO 2025</b>			<b>4.641.184,72</b>

<b>FONDO PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO art. 103 ccnl Comparto Sanità 02/11/2022</b>			
<b>CCNL</b>	<b>ART.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Importo</b>
3/11/22	art. 103. 2 c let. a.	a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);	<b>281.901,46</b>
3/11/22	art. 103. 2 c let. b.	b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).	<b>3.184.411,40</b>
3/11/22	art. 103.	L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c).	<b>561.586,05</b>
3/11/22	art. 103. 5 c let. a.	a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);	<b>554.676,25</b>
3/11/22	art. 103. 5 c let. b.	b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;	
3/11/22	art. 103. 5 c let. c.	c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;	<b>125.144,92</b>
3/11/22	art. 103. 5 c let. d.	d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;	<b>0</b>
3/11/22	art. 103. 5 c let. e.	e) le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.	<b>2.925,21</b>
3/11/22	art. 103. 6	L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.	<b>0</b>
3/11/22	art. 103. 7	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.	<b>63.416,07</b>
3/11/22	art. 103. 8	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.	<b>0</b>
<b>FONDO CONSOLIDATO AL 1 GENNAIO 2025</b>			<b>4.774.061,36</b>

In data 27.10.2025 è stato rinnovato il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Sanità per il triennio 2022-2024 prevedendo che il *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* sia incrementato “a decorrere dall’01/01/2024...omissis... di un importo, su base annua, pari ad euro 45,15 pro-capite, applicato al numero di dipendenti...omissis... in servizio al 31.12.2021” e l’art. 64 stabilisce che il *Fondo premialità e condizioni di lavoro* sia incrementato “a decorrere dall’01.01.2024... omissis... di un importo, su base annua, pari ad euro 54,95 pro-capite annui, applicato al numero di dipendenti ... omissis ... in servizio al 31.12.2021”;

Gli importi relativi agli incrementi annuali previsti dal CCNL rispettivamente pari ad Euro 38.467,80 per il *Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali* ed Euro 46.817,40 per il *Fondo premialità e condizioni di lavoro* già a decorre dal 2024 sono riportati nell’annualità 2025, essendo conclusa la gestione e contabilizzazione delle risorse finanziarie dedicate alla contrattazione decentrata per l’anno 2024, come disposto con determinazione dirigenziale n. 950 del 25.11.2025.

Per l’anno 2025, pertanto, il “*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*” ammonta ad euro 4.718.120,32 ed il “*Fondo premialità e condizioni di lavoro*” ad Euro 4.867.696,16; tali importi sono comprensivi anche degli incrementi previsti dal contratto a decorrere dal 01.01.2024.

L’accordo oggetto della presente relazione, sottoscritto in data 11/12/2025, coinvolge le risorse economiche presenti sul solo *Fondo premialità e condizioni di lavoro*.

#### Sezione 1. Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

<b>Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 64 CCNL 27.10.2025</b>	<b>Euro</b>
<b>A) RISORSE STORICHE CONSOLIDATE</b>	<b>4.707.720,08</b>
a) Risorse del precedente Fondo premialità e condizioni di lavoro ed indennità professionali al netto delle quote di cui all’art. 102 comma 2 lett. a) b) c) d)	3.466.312,86
b) Incremento stabile previsto dall’art. 39, comma 4, lettera b) e 8 del CCNL 7/4/1999	561.586,05
c) Incremento stabile previsto dall’art. 38, comma 4, lettera b) e 5 del CCNL 7/4/1999	554.676,25
d) Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell’art. 16, commi 4,5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98	125.144,92
<b>B) INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL del 02.11.2022</b>	<b>63.416,07</b>
e) Incremento di cui all’art. 103, comma 7, CCNL 02.11.2022	63.416,07
<b>C) INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL del 27.10.2025</b>	<b>93.634,80</b>
f) Incremento disposto dall’art. 64 c 2 del CCNL 27.10.2025 per l’anno 2024	46.817,40
g) Incremento disposto dall’art. 64 c 2 del CCNL 27.10.2025 per l’anno 2025	46.817,40

<b>C) ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>2.925,21</b>
h) RIA dei cessati	2.925,21
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>4.867.696,16</b>

### Sezione 2. Risorse variabili

La presente sezione potrà essere valorizzata in sede di costituzione definitiva dei fondi contrattuali 2025.

### Sezione 3. Decurtazioni dal fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### Sezione 4. Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<b>Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 64 CCNL 27.10.2025</b>	<b>Euro</b>
TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI	<b>4.867.696,16</b>

### Sezione 5. Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.**

Sezione 1. Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal C.I. sottoposto a certificazione.

Fondo premialità e condizioni di lavoro – art. 64 CCNL 27.10.2025

Indennità di turno e pronta disponibilità	480.000,00
Incentivi alla produttività quota complessivamente spettante	3.685.735,19
Indennità di rischio radiologico e di polizia giudiziaria	136.318,44
Indennità particolari condizioni di lavoro	60.000,00
Straordinario	40.000,00

Spostamento dall'anno 2024 di euro 200.000,00 dal fondo ex art. 103 al fondo ex art. 102 ai sensi dell'art. 103 c 12 del ccnl 02/11/2022.	200.000,00
<b>Totale risorse non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	<b>4.602.053,63</b>

Sez 2. Destinazione specificatamente regolate dal presente Contratto Integrativo.

- Attribuzione dei premi correlati alla performance mediante definizione di criteri e procedure finalizzate all'ulteriore professionalizzazione del personale non beneficiario del differenziale economico di professionalità nel triennio 2023 - 2025 mediante l'individuazione e la predisposizione di percorsi professionalizzanti con onere massimo stimato in euro 96.000,00.
- Previsione di una sessione integrativa del percorso professionalizzante per l'anno 2024 per consentire il recupero ai dipendenti che, avendone titolo in base ai requisiti richiesti, non hanno potuto parteciparvi per assenza dal servizio nel periodo di svolgimento del percorso per motivazioni non prevedibili e/o resistibili con onere massimo stimato in euro 5.000,00

Sez.3: Destinazioni ancora da regolare

Avanzo residuale sul fondo art. 64: euro 164.642,53.

Sezione 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo: euro 4.602.053,63.

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo: euro 96.000,00 + euro 5.000,00.

Totale destinazioni ancora da regolare: euro 164.642,53.

Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: 4.703.053,63.

Sezione 5 - Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

parte non pertinente allo specifico Accordo illustrato.

Sezione 6 - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

Ai fini della certificazione la relazione dà dimostrazione del rispetto dei vincoli di carattere generale:

- a) rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici e progressioni economiche all'interno delle aree.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente.**

Tab. 1. Schema riassuntivo di costituzione del Fondo art. 64 CCNL 27.10.2025 anno 2025 e confronto con il corrispondente Fondo 2024.

DESCRIZIONE	ANNO 2024 (rif. Det. 48/2024)	ANNO 2025 (rif. Det. 53/2025)
fondo premialità e condizioni di lavoro ed indennità professionali – art. 64 CCNL 27.10.2025	4.773.863,66 €	4.867.696,16 € con incrementi per l'anno 2024 e 2025

Tab. 2. Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo per l'anno 2025 e confronto con il corrispondente fondo 2024.

DESCRIZIONE	ANNO 2024	ANNO 2025
fondo premialità e condizioni di lavoro ed indennità professionali – art. 64 Ccnl 27.10.2025	4.773.863,66 €	4.703.053,63 €
<b>RESIDUO</b>	<b>0</b>	<b>164.642,53 €</b>

**Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri deli Fondi con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

Sezione 1 - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

L'Agenzia dispone di strumenti di monitoraggio e di verifica mensile delle risorse disponibili nei fondi contrattuali in relazione agli importi erogati sulle competenze stipendiali.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

I residui relativi ai fondi contrattuali del 2025 saranno erogati con le competenze stipendiali del mese di novembre 2026; l'atto che determina l'ammontare di tali residui costituisce altresì attestazione della chiusura dei fondi anno 2025.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Tutte le somme destinate alle politiche di sviluppo del personale di cui ai fondi anno 2024 sono stati distribuiti come da det. n. 950 del 25.11.2025 ad oggetto "Determinazione della consistenza definitiva dei fondi contrattuali del personale del comparto di Arpa Piemonte per l'anno 2024 e corresponsione dei residui in applicazione dell'accordo sindacale approvato con DDG 13 del 22.06.2016". Per l'anno 2025 le somme dei fondi artt. 63 e 64 del ccnl 27.10.2025 trovano copertura negli stanziamenti di bilancio di cui al Decreto del Direttore Generale n. 6 del 28.01.2025 ad oggetto: "Bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027" già impegnati con det. n. 1146 del 30.12.2024.

Il Dirigente responsabile  
del Dipartimento Affari amministrativi e personale  
Dr. Roberto Giovanetti

Firmato digitalmente da:  
ROBERTO GIOVANETTI  
Data: 30/01/2026 11:48:32