

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Preintesa CCDI normativo e distribuzione fondo posizione e risultato dirigenti anni
2023/2025

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 04/12/2025 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza		2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Ruoppolo Patrizia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL/FP, UIL/FPL, CGIL/FP, DIREL Organizzazioni sindacali firmatarie : CGIL/FP
Soggetti destinatari		Personale della Dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa: - Ambito e validità - Relazioni sindacali - Riconoscimento buono pasto - Destinazione risorse alla retribuzione di risultato - Conferimento ulteriori incarichi di struttura - Clausola di salvaguardia economica - Compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge - Personale in distacco sindacale - Formazione e aggiornamento dei dirigenti - Clausole finali
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'organo di Revisione interna, ha effettuato i seguenti rilievi:
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment	E stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ? Sì, COME ALLEGATO AL PIAO – GC 31 DEL 31/03/2025

	o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, COME ALLEGATO AL PIAO – GC 31 DEL 31/03/2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI'
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della performance anno 2024, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione 139 del 15/12/2025
Eventuali osservazioni		

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 dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Il presente accordo, prevede tre sezioni.

- 1 Disposizioni Generali
- 2 Disposizioni sugli Istituti Economici
- 3 Distribuzione delle risorse

Vengono disciplinate le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata e nello specifico:

Art.1 – Ambito di applicazione

A norma degli artt. 7 e 8 del CCNL 17 luglio 2024 , i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo ; Il presente accordo si riferisce a tutte le materia di cui all'art.35 del CCNL 16/07/2024 - Area dirigenza;

Art. 2 – Interpretazione autentica

Nel caso di controversie sulla interpretazione del contratto collettivo, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori

Art.3 – Sistema delle relazioni sindacali

Vengono ribadite le disposizioni previste dal CCNL di cui al Titolo II Capo I, con la possibilità di poter effettuare gli incontri della delegazione trattante anche in modalità telematica.

Art.4 – riconoscimento buono pasto

In linea con tutto il personale dipendente, viene previsto in caso di servizio giornalieri superiore alle 8 ore e pausa di almeno mezz'ora

Titolo II – Disposizioni sugli istituti economici

Art.5 – Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Ripartizione tra indennità di posizione e di risultato (cui deve comunque essere garantito almeno il 15% del fondo)

Art.6 – Conferimento di ulteriori incarichi di struttura

Viene definito il compenso spettante al dirigente al quale è conferito un ulteriore incarico

ad interim, nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ulteriore, rapportata alla durata dell'incarico stesso;
Si stabilisce la destinazione dei risparmi sulla retribuzione di posizione e di risultato.

Art.7 – Clausola di salvaguardia

Si definisce una clausola di salvaguardia per il dirigente al quale sia stato conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, che comporto un valore della retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

Art.8 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Si definisce un sistema di contemperamento fra compensi aggiuntivi, previsti da disposizioni legislative e contrattuali e retribuzione di risultato attraverso l'applicazione di una detrazione progressiva per scaglioni

Art.9 – Personale in distacco sindacale

Si disciplina in trattamento economico previsto per il personale dirigenziale in distacco sindacale, quantificando nella percentuale del 60% l'elemento di garanzia.
La disciplina si applica a far data dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art.10 – Welfare integrativo

Si prende atto della impossibilità di determinare al momento risorse aggiuntive da destinare a welfare integrativo, e si concorsa l'apertura di un prossimo confronto, data la rilevanza del tema.

Art.11 – Formazione ed aggiornamento dei dirigenti

Viene ribadita l'importanza dell'attività di formazione ed aggiornamento delle figure dirigenziali, in un più ampio piano di formazione elaborato dall'Amministrazione.

Art.12 – Clausole finali

Si stabiliscono gli effetti della disciplina contenuta nel presente CI rispetto alle disposizioni di legge, contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

TITOLO III COSTITUZIONE RISORSE ANNO 2025

Art.13 – Quantificazione Economica Fondo per la remunerazione della indennità di Posizione e Risultato

Vengono illustrate le risorse costituenti il fondo per l'anno 2025, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato :

Totale risorse Stabili	€ 68.700,37
Totale risorse Variabili	€ 6.691,39

Totale Fondo	€ 75.391,76
---------------------	--------------------

b) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo normativo anni 2023-2025, rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art.5, comma 2 , i vincoli di competenza definiti dall'art.40, comma 1 , del Dlgs 165/2001 e i vincoli e limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3-bis, 3-quinquies dello stesso articolo 40 del Dlgs 165/2001. Il contratto integrativo decentrato rispetta, altresì, le disposizioni del Titolo III (merito e premi) del Dlgs n.150/2009.

c) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo unico di amministrazione per il personale dirigente per anno 2025:

Retribuzione di posizione		€ 50,890,84
Retribuzione di risultato		€ 24.500,92
	Totale	€ 75.391,76

Le somme suddette sono regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

d) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dall'esercizio 2024, salva diversa decorrenza esplicitata nel CI; le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1^ gennaio 2024

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della giunta comunale nr. 57 del 27/05/2014

f) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente

g) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo normativo valorizza la connessione tra Piano delle Performance e retribuzione di risultato, infatti la retribuzione di risultato è definita annualmente secondo il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente

h) altri informazioni eventualmente ritenute utilizzo

Il CI normativo è stato predisposto nel rispetto dell'art.35 del CCNL DEL 16/07/2024 del personale dirigente area Funzioni Locali che elenca le materie oggetto di contrattazione.