

Segretario generale

ALLEGATO A)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2024-2026

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria contratto integrativo personale con qualifica dirigenziale.

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione	<i>Preintesa 11 dicembre 2024</i>
Periodo temporale di vigenza	<i>Anni 2024-2026</i>
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica Decreto presidenziale n. 110 del 29/11/2024:</i></p> <p><i>Presidente: Segretario Generale, Avv. Angelo Capalbo</i> <i>Componente: Dirigente 2° Settore Pianificazione trasporti, pari opportunità, ambiente, Dott. Patrizio Lucci</i></p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL.</i> <i>Firmatarie della preintesa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - FP-CGIL - CISL-FP
Soggetti destinatari	<i>Personale dirigente della Provincia di Arezzo</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><i>Criteri e quota di riparto del fondo per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato</i> <i>Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato</i> <i>Retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim</i> <i>Criteri per la corresponsione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e correlazione con la retribuzione di risultato</i> <i>Regolamentazione diritto di sciopero</i> <i>Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica</i> <i>Trattamento economico del personale in distacco sindacale</i> <i>Dichiarazioni a verbale su welfare integrativo e nuova pesatura della retribuzione di posizione</i></p>
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione	<p><i>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</i></p> <hr/> <p><i>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima</i></p>

Segretario generale

dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<i>della sottoscrizione definitiva</i>
Rispetto dell'iter. Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<i>Il Sistema di misurazione ed approvazione delle performance dell'Ente costituente parte integrante e sostanziale del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), adottato ai sensi dell'art. 6 D.L. n. 80/2021, è stato adottato con Decreto del Presidente n. 28 del 26.02.2024 (rettificato con decreto n. 53 del 13.05.2024) e ss.mm.ii.</i>
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)

Ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 16 Luglio 2024 è stato siglato il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021, il quale tra le altre disciplina le relazioni sindacali, ha individuando rispettivamente i soggetti e le materie della contrattazione collettiva integrativa.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo d'Ente disciplina, le materie di cui alle lettere a), b), c), d), f), g) ed i) dell'art. 48 comma 1 del C.C.N.L. del 16.07.2024 del personale dell'Area Funzioni Locali, e risulta così articolato:

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

(art.1 del C.C.N.L 16.07.2024)

- 1. Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Arezzo, con qualifica dirigenziale.*

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

(Artt. 2 e 8 del C.C.N.L. del 16.07.2024)

Segretario generale

- 1. Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:*
 - α) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti ne impongano la revisione;*
 - β) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;*
 - χ) per la volontà delle parti negoziali di rivederne le condizioni.*
- 2. In ogni caso le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.*
- 3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.*
- 4. Le parti negoziali si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o in parte istituti contrattuali regolati dal presente contratto.*

ART. 3

CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO TRA QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E QUOTA DESTINATA A RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Art. 35, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. 16.07.2024)

- 1. Le parti negoziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti adottati dall'Amministrazione in merito alla definizione della struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente e all'assegnazione delle relative funzioni, nonché dell'entità della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, di cui alla seguente tabella:*

Segretario generale

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In percentuale
Retribuzione di posizione	173.552,99	75%
Retribuzione di risultato ^[1]	57.850,99	25%
Totale	231.403,98	100%

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente in un determinato anno, sono destinate, secondo il seguente ordine di priorità:
 - α) all'eventuale attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 8 del presente contratto;
 - β) ad incrementare le risorse destinate a retribuzione di risultato nell'anno di riferimento fino alla concorrenza massima della retribuzione di risultato attribuita per lo svolgimento di incarichi ad interim, secondo la disciplina dell'art. 40 del C.C.N.L. del 16.07.2024;
 - χ) ad incrementare una tantum la retribuzione di risultato relativa all'anno successivo.
4. In caso di eventuale incapienza del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nell'anno, nelle more di un diverso accordo fra le parti negoziali da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e conseguentemente delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
5. Le parti negoziali convengono di prevedere per le annualità 2025 e 2026, le seguenti percentuali di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, definite al netto delle risorse destinate alla retribuzione di risultato per specifiche disposizioni di legge ed in particolare:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In percentuale

Segretario generale

Retribuzione di posizione	172.369,56	80%
Retribuzione di risultato	43.092,39	20%
Totale [2]	215.461,95	100%

6. Qualora, si ravvisi la necessità di definire un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato le parti negoziali convengono che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

ART. 4

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(Art. 35, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. Per la determinazione della retribuzione di risultato si rimanda alle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente al momento della liquidazione annua.

ART. 5

INCARICHI AD INTERIM

(Art. 35, comma 1 lett. c) e Art. 40 del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. Per lo svolgimento di incarichi, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, con i quali sono conferite funzioni di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso fra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim, secondo la seguente formula:

$$P.I. = I * ((D-E) * 100) / (A-B) + 15$$

dove:

P.I.=percentuale da applicare al valore di posizione della posizione dirigenziale attribuita ad interim per la determinazione della retribuzione di risultato aggiuntiva

D=percentuale massima interim attribuibile espressa in centesimi

Segretario generale

E= percentuale minima interim attribuibile espressa in centesimi

A= valore economico massimo di posizione attribuito nell'ente

B= valore economico minimo di posizione contrattuale.

I= differenza tra valore economico di posizione ad interim e valore economico posizione minimo contrattuale

2. *La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato correlata all'incarico ad interim avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo lo schema di cui al precedente art. 4 e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi superiori ad un mese. Il numero massimo di posizioni dirigenziali ricoperte ad interim non può essere superiore ad uno.*

ART. 6

CRITERI DELLE FORME D'INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE DI CUI ALL'ART. 43 DEL C.C.N.L. DEL 16.07.2024

(Art. 35 comma 1 lettera e) del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. *In conformità al principio di omnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.*
2. *Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge di riferimento e dagli atti attuativi adottati dall'ente.*
3. *Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:*
 - a) *Introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:*
 - 1) *contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi,*

Segretario generale

servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

2) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

3) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali.

4. Gli incentivi per funzioni tecniche per i progetti PNRR-PNC, limitatamente al periodo 2023-2026, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 8, comma 5, del D.L. 13/2023](#). Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Presidente, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al presente comma ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso nell'anno precedente, La liquidazione delle predette somme è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

5. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai regolamenti adottati dall'ente previo esperimento delle previste relazioni sindacali.

6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti che abbiano beneficiato nell'anno di riferimento anche di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge viene ridotta con le seguenti modalità:

a) nel caso in cui i suddetti compensi, abbiano un valore inferiore a € 3.000,00 è corrisposta l'intera retribuzione di risultato;

b) nel caso in cui il valore sia compreso sia compreso fra € 3.000,00 e inferiore a € 4.000,00 la retribuzione di risultato avrà un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari all'85%;

c) nel caso in cui il valore sia compreso sia compreso fra € 4.000,00 ed inferiore a € 5.000,00 la retribuzione di risultato avrà un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 75%;

d) nel caso in cui il valore sia compreso sia compreso fra € 5.000,00 ed inferiore € 6.000,00 la retribuzione di risultato avrà un corrispettivo di retribuzione di premio correlato pari al 50%;

e) nel caso in cui il valore sia di € 6.000,00 o superiore non sarà corrisposto alcun premio a titolo di retribuzione di risultato.

7. La restante percentuale andrà ripartita a favore delle altre posizioni dirigenziali. Qualora l'integrale destinazione in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo nel rispetto del limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017.

Segretario generale

8. Ai fini della presente disposizione la competenza degli incentivi di cui sopra è determinata con riferimento alla data di liquidazione (cassa).

ART. 7

POSIZIONI DIRIGENZIALI I CUI TITOLARI DEVONO ESSERE ESONERATI DALLO SCIOPERO

(Art. 35 comma 1 lettera f) del C.C.N.L. 16.07.2024

- 1. Le parti negoziali, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano con le seguenti ipotesi di esonero:*
 - a) Dirigente della struttura alla quale sono ricondotti i servizi attinenti alla rete stradale compreso lo sgombero neve e il servizio di protezione civile.*

ART. 8

CRITERI E RISORSE PER L'APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

(Art. 31 del C.C.N.L. 17.12.2020 e Art. 35 comma 1 lettera g del C.C.N.L. del 16.07.2024)

- 1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo i criteri di seguito indicati, con risorse a carico del fondo per il trattamento di posizione e di risultato della dirigenza.*
- 2. Il differenziale di cui al comma 1 è stabilito in una percentuale pari al 50% del differenziale fra il valore della retribuzione di posizione originaria e quella del nuovo incarico.*
- 3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.*
- 4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.*

Segretario generale

5. *In ordine alle risorse a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo le Parti danno atto che le stesse troveranno finanziamento nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, e in subordine a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.*
6. *La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.*

ART. 9

WELFARE INTEGRATIVO

(Art. 26 del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. *Le parti convengono che per il personale dirigenziale potrà essere data eventuale attuazione, per il triennio 2024-2026, alla concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale, secondo quanto previsto dall'art. 26 del C.C.N.L. del 16.07.2024, sottoscrivendo apposito accordo stralcio che preveda le modalità di erogazione delle sopra citate risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 57 C.C.N.L. 16.07.2024.*

ART. 10

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

(Artt. 35 comma 1 lettera e 44 del C.C.N.L. 16.07.2024)

1. *Al personale dirigenziale in distacco sindacale compete oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, anche un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale del 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.*
2. *L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.*

Segretario generale

3. *In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 75% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.*
4. *In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.*
5. *La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.*

ART. 11

CLAUSOLE FINALI

1. *Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti convengono di rinviare ad apposito tavolo tematico la trattativa relativa al welfare integrativo di cui all'art. 26 del C.C.N.L del 16.07.2024.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'Amministrazione si impegna a procedere a nuova pesatura delle retribuzioni di posizione attualmente in godimento dal personale dirigenziale, nonché a riconsiderare i parametri del sistema di misurazione e valutazione della performance.

[\[1\]](#) *La retribuzione di risultato è comprensiva degli importi una tantum fuori limite, valevole solo per l'anno 2024, pari ad € 414,51 di cui al recupero dell'incremento 0,46% monte salari dirigenza anno 2018 e pari ad € 15.527,52 di cui al recupero dell'incremento 2,01% monte salari dirigenza anno 2018 per gli anni 2021, 2022 e 2023, da destinare al risultato per la parte residuale delle risorse utilizzate al finanziamento della retribuzione di posizione per detti anni.*

[\[2\]](#) *Gli importi del fondo 2025-2026 sono riportati in via previsionale, fatte salve eventuali modifiche normative, al netto degli importi una tantum previsti per il solo anno 2024 e indicati alla precedente nota 1.*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Segretario generale

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 3 del C.C.D.I. d'ente le risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale nell'anno 2024 vengono ripartite con le seguenti modalità:

Destinazione	Importo (in euro)	
	In valori assoluti	In percentuale
Retribuzione di posizione	173.552,99	75%
Retribuzione di risultato	57.850,99	25%
Totale	231.403,98	100%

C) effetti abrogativi impliciti

Rimangono in vigore tutte le clausole dei precedenti CCDI non in contrasto con il presente accordo.

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

L'attribuzione dei compensi correlati ai risultati di gestione, nell'ambito del fondo annuale per la retribuzione di risultato, è subordinata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertato dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri fissati dal regolamento sulla performance adottato con Decreto del Presidente n. 28 del 26.02.2024 e successive modifiche ed integrazioni, in coerenza con gli indirizzi del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

La retribuzione di risultato è pertanto erogata a consuntivo, solo al termine del ciclo della performance, che si conclude con la validazione della relazione sulla performance, da parte del Nucleo di valutazione.

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

Non pertinente.

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

L'accordo illustrato persegue lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente, al nuovo sistema di



Segretario generale

relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 16/07/2024.

I risultati attesi sono rinvenibili negli obiettivi individuati nel PIAO approvato con Decreto del Presidente n. 28 del 26.02.2024 e ss.mm.ii.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2024-2026

B. Relazione tecnico-finanziaria in merito

Segretario generale

all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, relativo all'anno 2024, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 39 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.07.2024 e di cui all'art. 57 del C.C.N.L. relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, sottoscritto in data 17.12.2020, è stato costituito con Decreto del Presidente n. 115 del 09.12.2024, nell'importo di € 231.403,98;

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto, somme per complessivi € 231.403,98 relative a:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	173.552,99
Retribuzione di risultato	57.850,99
Totale	231.403,98

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Sezione II- Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Voce non presente.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Segretario generale

sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO (in euro)
Somme non regolate dal Contratto	231.403,98
Somme regolate dal Contratto	0
Destinazioni ancora da regolare	0
TOTALE	231.403,98

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:

- A. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.
Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- B. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
La retribuzione di risultato è erogata sulla base della verifica operata dal Nucleo di Valutazione, in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel PIAO, in applicazione del regolamento per la misurazione e valutazione della Performance approvato con Decreto del Presidente n. 28 del 26.02.2024 e successive modifiche ed integrazioni, in coerenza con gli indirizzi del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.
- C. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate dal fondo per la contrattazione integrativa - progressioni economiche orizzontali
Non pertinente.

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

Il fondo è stato costituito con Decreto del Presidente n. 115 del 09.12.2024.

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei pertinenti capitoli di bilancio.



Segretario generale

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

Il limite di spesa di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 2017 risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come costituito con Decreto del Presidente n. 115 del 09.12.2024 è stato imputato negli appositi capitoli di competenza del bilancio 2024 - 2026.

**Il Dirigente del Servizio Affari del Personale
Avv. Angelo Capalbo**