

# **AREACOM**

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

### **Relazione Illustrativa e tecnico-finanziaria**

## Relazione Illustrativa

**Modulo 1-** Scheda I. I Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>		01/08/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Direttore Generale Avv. Donato Cavallo;</p> <p>Dirigente Area Affari Generali, Legali e Contenzioso Dott. Claudio Sciorilli Borrelli;</p> <p>Dirigente Tecnico Dott.ssa Daniela Musa.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>FEDIRETS Federazione Nazionale Dirigenti e Direttivi – Enti Territoriali e Sanità - Sezione DIRETS - Area DIRER-SIDIRSS          FP - CGIL Federazione Lavoratori Funzione Pubblica Abruzzo Molise          CISL FP – Federazione Lavoratori dei Pubblici Servizi          UIL Abruzzo</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>FP – CGIL          CISL FP Abruzzo Molise          UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		<p>Istituti contrattuali previsti dall'art.57 CCNL 2016-2018 integrati dall'art.39 CCNL 2019-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuzione di Posizione</li> <li>- Retribuzione di Risultato</li> </ul>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?          Sì, con parere n. 5/T/2025 del 01/07/2025 (Prot. n. 2837/25 del 02/07/2025)</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.          L'Organo di controllo interno ha espresso parere favorevole <i>“limitatamente alla parte di fondo incrementata stabilmente in misura pari al 2,01% del Monte salari 2018 (art.39 comma 1).”</i>          Inoltre, ha precisato che <i>“in ragione della citata incertezza nei trasferimenti si raccomanda all'Ente di tener in debito conto che ciò potrebbe avere ripercussioni, nell'esercizio finanziario 2025, sia in ordine alla copertura finanziaria della spesa autorizzata con il bilancio di previsione 2025-2027 approvato, che il mancato rispetto dei vincoli di legge in materia di costi del personale.”</i></p>

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato nell'ambito del PIAO 2024-2026 (Delibera direttoriale n. 35 del 24.9.2024). Per l'anno 2025 si attendono direttive da parte della Regione Abruzzo.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato nell'ambito del PIAO 2025-2027 (Delibera direttoriale n. 8 del 31.1.2025)</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</p>
	<p>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 esercizio 2023 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 17.5.2024.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	

**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).

**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.**

L'ipotesi di contratto integrativo economico stipulato in data 01/08/2025 (prot. n. 0003388/25 del 06/08/2025) disciplina l'utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti relative all'anno 2024.

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale Dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 17 dicembre 2020, ha introdotto con la nuova disciplina prevista dall'art. 57 la modalità di determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato successivamente integrata dall'art 39 del contratto del 16 luglio 2024; Il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato deve, quindi, essere garantito da risorse di bilancio.

Va evidenziato che per il 2024 il Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato è stato quantificato tenendo conto delle disposizioni di cui al D.Lgs n 75/2017, in vigore dal 22/06/2017. La predetta norma è intervenuta sulla disciplina della costituzione delle risorse relative al salario accessorio del personale disponendo all'art. 23, comma 2, che: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, tenendo conto della peculiarità del regime del personale cessato dal servizio in relazione alla retribuzione individuale di anzianità. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n.208 è abrogato. Per gli Enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo

delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. Si rileva che, con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato previsto che: "...il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

L'entrata in vigore di tale disposizione posticipata al 1° gennaio 2020 dal Decreto del 3 settembre 2019 (pubblicato nella GU del 4.11.2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni", il quale all'art. 1 prevede che *Il presente decreto è finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 3, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020* ha sottoposto il fondo ad un'ulteriore verifica sul limite complessivo di spesa.

Con il CCNL del 16.07.2024 il fondo è stato incrementato stabilmente di un importo pari al 2,01% del Monte salari 2018 (art.39 comma 1) e secondo le disponibilità dell'Ente nella misura massima dello 0,22%.

**Si sottolinea che, in aderenza al parere del Revisore legale dell'Agenzia (prot. N. 2837/25 del 02/07/2025), il Fondo dirigenti 2024 è stato incrementato solo del 2,01% del Monte salari 2018.**

#### **Quadro sintetico delle modalità di utilizzo delle risorse per il finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato**

Con Determinazione n. 44 del 12/03/2024 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2023 secondo lo schema di seguito riportato:

<b>FONDO DIRIGENTI</b>	<b>Anno 2023</b>
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	76.326,19
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DIRISULTATO	24.429,08
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>100.755,27</b>

La determinazione del Fondo per l'anno 2023 presentava un aumento di euro 1.897,03 in aumento rispetto all'anno precedente per la componente dell'indennità di posizione del Dirigente in comando dal 16/03/2022 ed erogata in base al riconoscimento dell'indennità liquidata dall'Amministrazione di provenienza. La verifica a consuntivo ha dimostrato che il limite di spesa previsto è stato rispettato, tenuto conto dell'aumento di una unità dirigenziale.

La cessazione dal servizio del prefato dirigente nel corso del 2023 riporta la retribuzione di risultato ad € 74.429,16, al netto degli incrementi del fondo stabiliti dal CCNL del 16.07.2024, ovvero stabilmente di un importo pari al 2,01% del Monte salari 2018 (art.39 comma 1) e secondo le disponibilità dell'Ente nella misura massima dello 0,22%.

Detti incrementi calcolati in aderenza alle TAB. 12 e 13 del conto annuale 2018 ammontano ai seguenti importi:

- 2,01% del Monte salari 2018 € 1857,1797;
- 0,22% del Monte salari 2018 € 203,2734.

Come innanzi esposto l'incremento del 0,22% del Monte salari 2018 pari a € 203,2734 non sarà considerato nella determinazione del Fondo 2024.

Pertanto, l'incremento del Fondo in base al CCNL del 16.07.2024 sarebbe complessivamente di € 2.060,4531.

Il quadro sintetico delle modalità di utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 è riportato del seguente prospetto:

FONDO DIRIGENTI	Anno 2024
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17/12/2020 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	74.429,1600
CCNL 2019/2021 - art.39, comma1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	1.857,1797
CCNL 2019/2021 - art.39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,0000
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	76.286,3397
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO	24.429,0800
TOTALE COMPLESSIVO	100.715,4197

Le risultanze della quantificazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 sono state determinate nel rispetto di:

- Vincoli legislativi in materia di spesa di personale previsti dall'art. 1, co. 557 della legge n. 296/2006 e s.m.i.;
- Vincoli legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- Vincoli dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

**Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

- Fase 1 - Predisposizione (ed approvazione) dei principali documenti di programmazione economico finanziaria;
- Fase 2 - Definizione ed approvazione degli obiettivi strategici triennali;
- Fase 3 - Elaborazione previa opportuna negoziazione, degli obiettivi ed individuazione dei relativi indicatori e target di riferimento con conseguente approvazione del piano delle prestazioni;
- Fase 4 - Monitoraggio semestrale;
- Fase 5 - Misurazione e valutazione annuale;
- Fase 6 - Erogazione degli incentivi economici;
- Fase 7 – Rendicontazione.

Il sistema di misurazione della performance individuale trova applicazione

- Per il personale dirigenziale;
- Per i dipendenti;

La misurazione e valutazione della prestazione del personale dirigenziale riguarda due principali ambiti:

- 1) il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 2) le competenze organizzative, gestionali e professionali.

La misurazione e valutazione della prestazione del personale dipendente riguarda i comportamenti professionali assunti nell'esercizio dei compiti assegnati. Le risultanze sono utilizzate:

- Per l'attribuzione del trattamento accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei principi fissati dalla Legge Regionale 8 aprile 2011, n.6;
- Per l'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito.

IL Dirigente Amministrativo  
(Dott.ssa Lucia del Grosso)

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa per il finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato.

#### Sezione I - Retribuzione di Posizione e di Risultato.

FONDO DIRIGENTI	Anno 2024
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17/12/2020 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	74.429,1600
CCNL 2019/2021 - art.39, comma1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	1.857,1797
CCNL 2019/2021 - art.39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,0000
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	76.286,3397
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DIRISULTATO	24.429,0800
TOTALE COMPLESSIVO	100.715,4197

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione.

FONDO DIRIGENTI	Anno 2024
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17/12/2020 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	74.429,1600
CCNL 2019/2021 - art.39, comma1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	1.857,1797
CCNL 2019/2021 - art.39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,0000
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	76.286,3397
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DIRISULTATO	24.429,0008
TOTALE COMPLESSIVO	100.715,4197

#### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Non sussistono poste del Fondo oggetto di contrattazione decentrata che rientrino in tale tipologia.

### 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 Integrato o sottoposto a certificazione.

Non sussistono poste del Fondo oggetto di contrattazione decentrata che rientrino in tale tipologia.

**Sezione II** - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse del Fondo oggetto di contrattazione decentrata sono le seguenti:

FONDO DIRIGENTI	Anno 2024
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17/12/2020 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	74.429,1600
CCNL 2019/2021 - art.39, comma1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	1.857,1797
CCNL 2019/2021 - art.39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,0000
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	76.286,3397
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DIRISULTATO	24.429,0800
TOTALE COMPLESSIVO	100.715,4197

**Sezione III** - Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Non sussistono poste del Fondo oggetto di contrattazione decentrata che rientrino in tale tipologia.

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

Totale sezione 1	€ 100.715,4197
Totale sezione 2	€ 0,0000
Totale sezione 3	€ 0,0000
TOTALE GENERALE	€ 100.715,4197

**Sezione V** - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Non sussistono poste del Fondo oggetto di contrattazione decentrata che rientrino in tale tipologia.

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

Nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate sono stati i tre vincoli di carattere generale e nello specifico:

- Per le risorse di cui si tratta esiste la totale copertura finanziaria essendo state allocate sull' apposito capitolo di Bilancio per le necessarie poste;
- Gli incentivi economici saranno attribuiti sulla base di principi selettivi come riportato nella relazione illustrativa nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009.

<b>FONDO DIRIGENTI</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2023</b>
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17/12/2020 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	74.429,1600	76.326,1900
CCNL 2019/2021 - art.39, comma1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	1.857,1797	0,0000
CCNL 2019/2021 - art.39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,0000	0,0000
<b>TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b>	<b>76.286,3397</b>	<b>76.326,1900</b>
Art. 26 CCNL 23/12/1999 - RETRIBUZIONE DIRISULTATO	24.429,0800	24.429,0800
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>100.715,4197</b>	<b>100.755,2700</b>

**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 della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Con Deliberazione direttoriale n. 08 del 13/02/2024 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 suddiviso per Missioni e Programmi, elaborato in applicazione dei principi del D.Lgs. 118/2011 avente non solo funzioni meramente conoscitive, ma valore a tutti gli effetti giuridici, anche riguardo alla funzione autorizzatoria. Il Bilancio 2024 -2026 è stato adeguato nel corso dell'esercizio finanziario alle effettive esigenze gestionali ed ai trasferimenti regionali assegnati all'Agenzia successivamente all'approvazione del Bilancio medesimo. Nel rispetto degli equilibri di Bilancio sono state stanziati, in appositi capitoli, le risorse necessarie a garantire la copertura degli istituti demandati alla contrattazione decentrata.

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

La determinazione del Fondo per l'anno 2024 presenta una diminuzione di euro 39,8503 rispetto all'anno precedente in considerazione delle rideterminazioni innanzi esposte. La verifica a consuntivo ha dimostrato che il limite di spesa previsto è stato rispettato.

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

Nel rispetto degli equilibri di Bilancio le risorse sono completamente finanziate con le entrate correnti del Bilancio di previsione (Titolo I).

IL Dirigente Amministrativo  
(Dott.ssa Lucia del Grosso)