AreaComProtocollo unico 01.Posta in Arrivo Protocollo Nr. 0005028/26 del 05/11/2026

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.

Data di sottoscrizione		30/10/2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Avv. Donato Cavallo; Dirigente Area Affari Generali, Legali e Contenzioso Dott. Claudio Sciorilli Borrelli; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FEDIRETS COSMED CISL FP CISL UIL FPL UIL U.N.S.C.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - CISL PF Federazione Lavoratori dei Pubblici Servizi - UIL FPL Abruzzo - DIRETS
Soggetti destinatari		Personale dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo		Istituti contrattuali previsti dall'art.57 CCNL 2016-2018 integrati dall'art.39 CCNL 2019-2021: - Retribuzione di Posizione - Retribuzione di Risultato
Rispetto dell'iter	**Intervento dell'Organo**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, con parere Prot. n. 4776 del 21/10/2026.

	di controllo interno. **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo. Ha tuttavia raccomandato all'Ente di considerare che la tempestiva definizione ed erogazione dei trasferimenti regionali, costituisce elemento rilevante ai fini della programmazione dei flussi di cassa e risulta elemento fondamentale sia in ordine alla copertura finanziaria della spesa autorizzata con il bilancio di previsione 2025-2027 approvato che sul rispetto dei vincoli di legge in materia di costi del personale.
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**	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 2025-2027 (Delibera direttoriale n. 8 del 31.1.2025). Per l'anno 2026 si attendono direttive da parte della Regione Abruzzo.
		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)
		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.
		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 2025 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con verbale del 28.5.2026 (Prot. n. 2536/26 del 4.6.2026)
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).

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 30/10/2026 disciplina l'utilizzo del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei Dirigenti relative all'anno 2025.
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, come per gli anni precedenti, anche per il 2025 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 1º 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%.
L'Agenzia, date le insufficienti risorse finanziarie di cui dispone, non ha ritenuto di incrementare il fondo dello 0,22% del monte salari 2018.
Per quanto concerne l'esercizio 2025 per la costituzione del fondo si è tenuto conto sia della corresponsione degli arretrati per l'indennità di posizione ai sensi del CCNL 2022/2024 – art. 24, comma 1 (incremento del 3,05% del monte salari anno 2021), sia delle 3 nuove posizioni dirigenziali titolari di incarico a partire dal mese di dicembre 2025 e quindi aventi diritto della corresponsione dell'indennità di posizione per una mensilità, oltre al relativo rateo di tredicesima.

Si è ritenuto pertanto di comprendere sia gli arretrati per l'anno 2025, sia le retribuzioni di posizione relative alla mensilità di dicembre e relativo rateo tredicesima corrisposti ai tre nuovi dirigenti nella parte fissa del fondo, mentre gli arretrati relativi al 2024 nella parte variabile.

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

Con Determinazione n. 133 del 28/08/2025 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 2024 secondo lo schema di seguito riportato:

FONDO DIRIGENTI	Anno 2024
Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17.12.2020 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 74.429,16
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	€ 1.857,18
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	€ 0,00
TOTALE RETRIBUZIONE POSIZIONE	€ 76.286,34
ART. 26 CCNL 23.12.1999 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 24.429,08
TOTALE COMPLESSIVO	€ 100.715,42

Come si evince dalla tabella innanzi riportata la retribuzione di risultato ammontava 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% (importo, come innanzi espresso, non imputato).

Per quanto concerne l'esercizio 2025 l'ammontare del fondo risulta così determinato:

Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17.12.2020 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (n. 2 posizioni dirigenziali)	€ 74.429,16
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	€ 1.857,18
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,00
CCNL 2022/2024 – art. 24, comma 1 (incremento del 3,05% del monte salari anno 2021)	€ 3.506,58
Incremento fondo per 3 nuove posizioni dirigenziali mensilità dicembre 2025 (al netto	€ 9.512,17

degli incrementi ex art. 24, comma 1 CCNL 2022/2024)	
TOTALE INDENNITA' DI POSIZIONE	€ 89.305,09
INDENNITA' DI RISULTATO	€ 24.429,08
TOTALE PARTE FISSA	€ 113.734,17
PARTE VARIABILE - Arretrati 2024	€ 3.506,58
TOTALE FONDO	€ 117.240,75

L'art. 24, comma1 del CCNL Triennio 2022/2024 23.02.2026 recita: *"Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 39 del CCNL 16.07.2024 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1.01.2024, di un importo pari al 3,05% del monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione".*

Il monte salari 2021 ammontava ad € 114.970,00 e pertanto il 3,05% ammonta ad € 3.506,58.

L'importo di € 9.512,17 è la retribuzione di posizione erogata ai tre dirigenti ai quali è stato conferito incarico a decorrere da dicembre 2025 (al netto del corrispondente arretrato che è computato nell'importo di € 3.506,58).

Sono stati imputati al Fondo gli arretrati dovuti per l'anno 2024 nella Parte Variabile, che quindi non figurerà nell'importo consolidato negli anni successivi.

Quanto sopra premesso l'importo del Fondo è di € 117.240,75.

Il quadro sintetico delle modalità di utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 è riportato del seguente prospetto:

DESTINAZIONE FONDO DIRIGENTI	Anno 2025
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 89.305,09
Arretrati anno 2024	€ 3.506,58
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 92.811,67
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 24.429,08
TOTALE COMPLESSIVO	€ 117.240,75

Le risultanze della quantificazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 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.

Il ciclo della Performance prevede le seguenti fasi:

- 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 dell'Area Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale

Dott. Andrea Trappolini

(firma digitale)

ANDREA TRAPPOLINI
DIRIGENTE AREACOM
05.11.2026 12:02:20
GMT+01:00

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.

DESTINAZIONE FONDO DIRIGENTI	Anno 2025
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 89.305,09
Arretrati anno 2024	€ 3.506,58
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 92.811,67
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 24.429,08
TOTALE COMPLESSIVO	€ 117.240,75

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

Art. 57 CCNL PERSONALE DIRIGENZIALE 2016/2018 del 17.12.2020 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (n. 2 posizioni dirigenziali)	€ 74.429,16
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 1 (incremento 2,01% monte salari 2018)	€ 1.857,18
CCNL 2019/2021 – art. 39, comma 3 (incremento 0,22% monte salari 2018)	0,00
CCNL 2022/2024 – art. 24, comma 1 (incremento del 3,05% del monte salari anno 2021)	€ 3.506,58
Incremento fondo per 3 nuove posizioni dirigenziali mensilità dicembre 2025 (al netto degli incrementi ex art. 24, comma 1 CCNL 2022/2024)	€ 9.512,17
TOTALE INDENNITA' DI POSIZIONE	€ 89.305,09
INDENNITA' DI RISULTATO	€ 24.429,08
TOTALE PARTE FISSA	€ 113.734,17
PARTE VARIABILE - Arretrati 2024	€ 3.506,58
TOTALE FONDO	€ 117.240,75

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 Integrativo 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

Trattasi della retribuzione di posizione e di quella di risultato.

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 Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	113.734
Totale Risorse variabili	€	€ 3.506,58
Totale *eventuali decurtazioni del Fondo*	€	0,00
TOTALE GENERALE	€	117.240,75

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 considerati due vincoli di carattere generale e nello specifico:

a) Per le risorse di cui si tratta esiste la totale copertura finanziaria essendo state allocate sugli appositi capitoli 95 e 295 di Bilancio per le necessarie poste;
b) 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.

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 programmatoria della gestione.

Con Deliberazione direttoriale n. 06 del 21/01/2025 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 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 2025-2027 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 (Deliberazione direttoriale n. 59 del 28.11.2025). Nel rispetto degli equilibri di Bilancio sono state stanziate, 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 2025 presenta un aumento di euro 16.525,33 in aumento 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 dell'Area Amministrazione, Finanza, Controllo e Personale

Dott. Andrea Trappolini

(firma digitale)

ANDREA
TRAPPOLINI
DIRIGENTE
AREACOM
05.11.2026
09:54:43
GMT+01:00