



COMUNE DI BRINDISI

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO AREA FUNZIONI LOCALI DIRIGENZA 2024/2026**

PARTE I: LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 17/12/2024
Periodo temporale di vigenza	2024-2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: PRESIDENTE: Segretario Generale (dott. Francesco Rosario ARENA); <input type="checkbox"/> COMPONENTE Vicepresidente: Dirigente Risorse Umane (dott. Costantino DEL CITERNA); <input type="checkbox"/> COMPONENTE: Dirigente Servizi Finanziari (dott. Gabriele FALCO). <input type="checkbox"/> Segretaria verbalizzante: Funzionario Risorse Umane (Dott.ssa Mariangela LACORTE) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, DIREL, DIRER, UNSCP
Soggetti destinatari	Personale dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	IL CCDI E' COMPOSTO DAI SEGUENTI ARTICOLI: Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali Art. 3 L'informazione Art. 4 Il confronto Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure Art. 8 Clausole di raffreddamento Art. 9 Autonomia negoziale Art. 10 Diritti sindacali TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI Art. 11 Orario di lavoro Art. 12 Periodo di prova Art. 13 Lavoro agile Art. 14 Contratto individuale di Lavoro Agile Art. 15 Patrocinio legale Art. 16 Coperture assicurative Art. 17 Formazione e aggiornamento dei dirigenti Art. 18 Congedi per la formazione Art. 19 Diritto alle ferie Art. 20 Personale esonerato dallo sciopero Art. 21 Diritto all'incarico dirigenziale

	<p>Art. 22 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale</p> <p>Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato</p> <p>TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI</p> <p>Art. 24 Effetti dei nuovi trattamenti economici</p> <p>Art. 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>Art. 26 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</p> <p>Art. 27 Ripartizione del fondo</p> <p>Art. 28 Retribuzione di risultato</p> <p>Art. 29 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato</p> <p>Art. 30 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici</p> <p>Art. 31 Personale utilizzato in convenzione</p> <p>Art. 32 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge</p> <p>Art. 33 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Art. 34 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</p> <p>Art. 35 Differenziazione della retribuzione di posizione</p> <p>Art. 36 Clausola di salvaguardia</p> <p>Art. 37 Personale in distacco sindacale</p> <p>TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI</p> <p>Art. 38 Controversie ed interpretazione autentica</p> <p>Art. 39 Revisione</p> <p>Art. 40 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio</p>	
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>È stata acquisita al prot. n.--- in data ----la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e D.Lgs 74/2017 con delibera di G. C. n. 390 del 16/11/2020</p>

<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>con delibera di 21 del 29/01/2024: <i>Approvazione PIAO 2024-2026</i> ed i relativi allegati, la cui normativa prevede la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii; - Piano della performance, di cui all'art. 10, commi 1, lett. a) e 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.; - Piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'art. 2, comma 594 lett. a) della legge n. 244/2007; - Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001; - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e l'attuazione della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge n. 190/2012; - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, legge n. 124/2015; - Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006; 	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente", nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrazione integra va (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13). Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà pubblicato nella sezione.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV con Delibera di G.C. n. 244 del 06/09/2024 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
	<p>Eventuali osservazioni</p> <p>-</p>	

Modulo II

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)

In seguito alla sottoscrizione definitiva del CCNL del 16/07/2024 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il personale dirigente del Comune di Brindisi, per il triennio 2024-2026, giungendo alla sottoscrizione della pre-intesa con le organizzazioni sindacali in data 17/12/2024. La pre-intesa trova applicazione per il personale dirigente a tempo indeterminato e determinato, ha vigenza per la parte normativa dall'01/01/2024 al 31/12/2026, mentre per la parte economica dall'01/01/2024 al 31/12/2024.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La pre-intesa relativa al contratto collettivo integrativo del personale appartenente all'area separata della Dirigenza è stata sottoscritta il 17.12.2024, in applicazione del C.C.N.L. 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

Il CCDI disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica nel titolo III "Disposizioni sugli istituti economici":

Art. 24 Effetti dei nuovi trattamenti economici: *"gli incrementi di cui all'art. 36 del CCNL FL 2019-2021 (Trattamento economico fisso) hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza."*;

Art. 25 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: *"Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse 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"*.

Art. 26 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: *"A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui aa citato Art. 57, sono incrementate degli importi percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL F.L. 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 37 commi 4 e 5 del CCNL 2019/21e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato."*

Art. 27 Ripartizione del fondo: *"Il fondo dei Dirigenti viene determinato annualmente rispettando la somma destinata alla retribuzione di posizione per un importo massimo non superiore all'85% del totale e la somma destinata alla retribuzione di risultato per un importo minimo non inferiore al 15% del totale, come previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL del 17/12/2020."*

Art. 28 Retribuzione di risultato: *"A norma dell'art. 57 del CCNL 2016-2018, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. 2. Il fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 1, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto ec...) verrà ripartito in quote uguali oppure in quote direttamente proporzionali al valore della retribuzione"*

di posizione in godimento, tra tutti i dirigenti che ne hanno diritto. Ciascuna quota sarà attribuita per intero o in misura ridotta sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti e nel rispetto dei criteri di cui al successivo articolo 28, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.”

Art. 29 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato: 1. L'art. 35 CCNL F.L. 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all'esito della valutazione, per un valore punto, in diretta proporzione rispetto alla valutazione attribuita dall'OIV.

2. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

3. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del precedente comma, è stabilita in n. 5 dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata. 4. Nell'ipotesi di parità di punteggio, saranno utilizzati i criteri già determinati con il precedente Contratto Decentrato Integrativo 2021/2022”;

Art. 30 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici “1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale vacante, i quali siano stati formalmente affidati ai dirigenti o al Segretario in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico, e secondo quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. 2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 30% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.”

Art. 31 Personale utilizzato in convenzione “ 1. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.”

Art. 32 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge: “...In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) CCNL 2019-2021, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020....”

Art. 33 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge: “...Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi gli incentivi per i dirigenti del servizio tributi e quelli per le funzioni tecniche nonché i compensi per gli Avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:

nessuna detrazione per incentivi inferiori alla retribuzione di risultato; detrazione del 10% per incentivi superiori del 30% rispetto alla retribuzione di risultato; detrazione del 20% per incentivi superiori del 50% rispetto alla retribuzione di risultato; Nessuna retribuzione di risultato per incentivi superiori al 100% rispetto alla retribuzione di risultato.”

Art. 34 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada: “1. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; fermo restando, a partire dal 18 dicembre 2020, l'obbligo generalizzato di destinazione di tutte le contribuzioni datoriali di cui al presente comma unicamente al fondo

Perseo Sirio, è fatta salva, per i dirigenti la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data. 2. Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista; 3. erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale”;

Art. 35 Differenziazione della retribuzione di posizione: “1. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito. Resta fermo quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (Clausola di salvaguardia).

2. Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a)

Art. 36 Clausola di salvaguardia: “1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F. L. 2016-2018 prevede che, 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 la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo.2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.3. Ai sensi del comma 6 dell'Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa”;

Art. 37 Personale in distacco sindacale “1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2024

sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate come da prospetto seguente:

TABELLA DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO – AREA FUNZIONI LOCALI ANNO 2024

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIRIGENZIALE 2024:	608.185,47
	€

indennità di posizione:	367.219,23
	€
indennità di risultato (incluso interim):	240.966,24
	€

COMPENSI PROFESSIONALI AL PERSONALE DELL'AVVOCATURA DEL COMUNE DI BRINDISI- ANNO 2024

Compensi per professionisti legali ai sensi dell'art. 35 c.1 lett. h CCNL 16/07/2024 (Incentivi (Civ. Avvoc.) limite derivante dall'applicazione dell'art. 9 del D.L. 90/2014) € 112.784,00 €

c) Effetti abrogativi impliciti

All'art. 40 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio si evidenzia: *"Il presente CCDI sostituisce il precedente per tutte le parti incompatibili."*;

d) 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 il contratto integrativo richiama il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con Delibera di G.C. n. 390 del 16.11.2020 e s.m.i. (in particolare vedasi delibera di G.C. n. 38 del 08.02.2022);

L'organismo indipendente di Valutazione della performance predispose la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù di parametri come la collocazione nella struttura; la complessità organizzativa; la responsabilità di gestione; la rilevanza delle relazioni; la rilevanza strategica e quant'altro indicato nella deliberazione commissariale n. 14 del 17/01/2018. I risultati delle attività svolte dai dirigenti sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri e procedure predeterminate dal sistema di valutazione in essere nell'Ente validato dall'O.I.V.

Il fondo dei Dirigenti viene determinato annualmente rispettando la somma destinata alla retribuzione di posizione per un importo massimo non superiore all'85% del totale e la somma destinata alla retribuzione di risultato per un importo minimo non inferiore al 15% del totale, come previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL del 17/12/2020. All'art. 28 co. 2 viene precisato che se il fondo per la retribuzione di risultato che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementa, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti (welfare integrativo, clausola salvaguardia, obiettivi d'impatto ec...), e verrà ripartito in quote uguali oppure in quote direttamente proporzionali al valore della retribuzione di posizione in godimento, tra tutti i dirigenti che ne hanno diritto. Ciascuna quota sarà attribuita per intero o in misura ridotta sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti e nel rispetto dei criteri di cui al successivo articolo 29, fermo restando che la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, è stabilita in n. 5 dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata.

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale vacante (*interim*), i quali siano stati formalmente affidati ai dirigenti o al Segretario in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di svolgimento dell'incarico, e secondo quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-

2018, un importo che, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

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

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche -**Non pertinente** al CCDI della dirigenza-

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'articolato del CCDI conferma la predisposizione incentivante sotto il profilo degli importi riconosciuti ai dirigenti per retribuzione di posizione e come retribuzione di risultato. Tale scelta è legata alla volontà di valorizzare e riconoscere l'esercizio di una delega gestionale organizzativa ampia, la quota di retribuzione variabile e di indennità di risultato sono strettamente connessi al sistema degli obiettivi organizzativi e individuali adottati dall'Ente, idoneo a valutare l'attività dei dirigenti sotto il profilo delle capacità di implementare gli indirizzi dell'amministrazione e anche in relazione alle capacità manageriali e alla gestione delle risorse.

Nel CCDI si dà importanza alla formazione dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto NESSUNA

PARTE II: LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

In data 17 dicembre 2024, al fine di dare attuazione alle norme del contratto Collettivo Nazionale del 16 luglio 2024, relativo al personale dell'area funzioni Locali, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale che hanno sottoscritto la Preintesa al CCDI Area Funzioni Locali Dirigenza 2024-2026.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, in applicazione delle disposizioni dell'art. 57 del CCNL dirigenza del 17/12/2020 e dell'art. 39 del CCNL del 16/07/2024, è stato costituito con determinazione n. 1569 del 28/11/2024.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sono stati previste in sede di costituzione del fondo € 559.894,58 quale importo riportato entro il limite del 2016 (Legge Madia).

Art. 56 co. 1 CCNL 17.12.2020- Incremento retribuzione di posizione e di risultato di una percentuale pari all'1,53% calcolato sul monte salari dirigenti 2015 -CCNL 17/12/2020 (Voce esclusa dal tetto della Legge Madia) € 16.248,37.

Art. 39, co 1, CCNL 16/07/2024 Incremento retribuzione di posizione e di risultato di una percentuale pari al 2,01% calcolato sul monte salari dirigenti 2018 - CCNL 16/07/2024 (Voce esclusa dal tetto della Legge Madia) € 14.672,02, per un totale di € 590.814,97.

Considerato che il decreto-legge n. 34/2019 all'art. 33, comma 2, ha previsto che "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75 del 25/05/2017, è adeguato, in aumento, 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"; il valore medio pro-capite del 2018 era pari ad € 69.986,82;

I dirigenti in servizio nell'anno 2024 calcolati secondo la metodologia indicata dalla RGS con nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 sono n. 8,69. Pertanto, il fondo dirigenti 2024 è adeguato così in aumento 8,69 (dirigenti) x 69.986,82(valore medio pro-capite 2018) =608.185,47€, il fondo dirigenti 2024 è di € 608.185,47

Sezione II - Risorse variabili

Parte delle risorse previste dall'art. 39, co. 1 del CCNL del 16/07/2024 riferite alle annualità 2020-2023 vengono inserite nella parte variabile del fondo anno 2024 in quanto non possono essere riproposte per gli anni successivi.

Si tratta dei seguenti importi percentuali calcolati sul monte salari 2018 (rilevato dalle tabelle nn. 12 e 13 del conto annuale 2018, come indicato nel parere Aran AFL26), relativo ai dirigenti:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020 pari ad € 3.357,77;

- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021 €14.672,02 x 3 (2021-2022-2023) = €44.016,06;

ai sensi del co.2 le risorse previste dal co. 1 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 del suddetto CCNL alle decorrenze ivi indicate.

In attuazione del nuovo CCNL con determinazioni dirigenziali RG n. 968 del 19/07/2024 e 1337 del 07/10/2024, sono stati liquidati anche gli arretrati di cui all'art. 37 co. 4, per gli anni 2020, 2021, 2022, e 2023. Pertanto, bisogna integrare gli arretrati destinate alla retribuzione di risultato per gli anni dal 2020 al 2023, come dal richiamato art. 37 del CCNL 2024 (al netto delle somme già versate come indicato all'art. 37 co. 4), per un totale di € 22.307,45;

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riduzioni del fondo per la parte soggetta al tetto DLgs 75/2017 art. 23:

Sull'ammontare complessivo derivante dalla costituzione articolata del fondo pari ad € 775.745,10, è stata operata la decurtazione di € -215.850,52, per riportarlo entro il limite (del 2016) di € 559.894,58

Sezione IV - Sintesi di costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Considerato che il decreto-legge n. 34/2019 all'art. 33, comma 2, ha previsto che "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75 del 25/05/2017, è adeguato, in aumento, 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”; il valore medio pro-capite del 2018 era pari ad € **69.986,82**;

I dirigenti in servizio nell'anno 2024 calcolati secondo la metodologia indicata dalla dalla RGS con nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 sono n. 8,69. Pertanto, il fondo dirigenti 2024 è adeguato così in aumento 8,69 (dirigenti) x 69.986,82(valore medio pro-capite 2018) =608.185,47€, il fondo dirigenti 2024 è di € **608.185,47**

	IMPORTO FONDO RIPORTATO ENTRO IL LIMITE DI LEGGE (Legge Madia)	559.894,58
Art. 56 co. 1 CCNL 17.12.2020	Incremento retribuzione di posizione e di risultato di una percentuale pari all'1,53% calcolato sul monte salari dirigenti 2015 -CCNL 17/12/2020 (Voce esclusa dal tetto della Legge Madia)	16.248,37
art. 39, co 1, CCNL 16/07/2024	Incremento retribuzione di posizione e di risultato di una percentuale pari all'2,01% calcolato sul monte salari dirigenti 2018 - CCNL 16/07/2024 ((Voce esclusa dal tetto della Legge Madia)	14.672,02
	TOTALE	590.814,97
Art. 33, co. 2, D.L. n. 34/2019	Il decreto legge n. 34/2019 all'art. 33, comma 2, ha previsto che “il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75 del 25/05/2017, è adeguato, in aumento (per l'anno 2024), 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”; i dirigenti in servizio nell'anno 2024 sono calcolati secondo la metodologia indicata dalla dalla RGS con nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 e sono n. 8,69 come dettagliato nell'allegato C “Calcolo dirigenti in servizio 2024”; Pertanto il fondo dirigenti 2024 è adeguato in aumento IMPORTO TOTALE FONDO DIRIGENTI 2024 in applicazione dei CCNL del 17/12/2020 e CCNL del 16/07/2024 e del decreto legge n. 34/2019 all'art. 33, comma 2.	608.185,47

Modulo II – Ipotesi definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Gli onorari per l'Avvocatura, nonché oneri e Irap, destinati al finanziamento delle spese sono riportati nella contrattazione all'art. 33: *“Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge 1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi gli incentivi per i dirigenti del servizio tributi e quelli per le funzioni tecniche nonché i compensi per gli Avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi: a. nessuna detrazione per incentivi inferiori alla retribuzione di risultato; b. detrazione del 10% per incentivi superiori del 30% rispetto alla retribuzione di risultato; c. detrazione del 20% per incentivi superiori del 50% rispetto alla retribuzione di risultato; d. Nessuna retribuzione di risultato per incentivi superiori al 100% rispetto alla retribuzione di risultato. 3. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le*

forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi....”

Sezione II –Ipotesi destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Per quanto riguarda la differenziazione della retribuzione di posizione all’art. 36 co. 2: *“Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell’art. 34, comma 1 lett. a) del CCNL/2024;*

I criteri per l’attribuzione della retribuzione di risultato sono descritti nell’art. 29, co. 1 del CCDI: *“Per l’effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all’esito della valutazione, per un valore punto, in diretta proporzione rispetto alla valutazione attribuita dall’OIV.”*

All’art. 29, co. 2 disciplina la differenziazione e la variabilità della retribuzione di risultato, si prevede venga attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Il numero massimo di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziato è pari a n. 5.

All’art. 30 sono regolati gli incarichi ad interim per i quali è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di svolgimento dell’incarico un importo del 30% del valore economico della retribuzione prevista per la posizione dirigenziale cui è affidato l’incarico.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presenti

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

Somme regolate dal contratto	608.185,47 €
Destinazioni da regolare	-
Totale	608.185,47 €

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

Parte **non** pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Tabella 1 –costituzione del fondo

Anno	2024	2023	2016
------	------	------	------

Fondo	€ 608.185,47	€ 576.142,95	€ 559.894,58
Dirigenti	8,69	8	

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

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.

- Viste le risorse fisse aventi carattere certezza e stabilità esposte in sede di costituzione del Fondo si certifica il totale rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa per il finanziamento delle indennità di posizione.
- Si attesta che è rispettato il principio di attribuzione selettiva della retribuzione di risultato, in quanto è determinato all'esito della valutazione attribuita dall'OIV;
- Si attesta il rispetto del limite posto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017;
- Si attesta la copertura finanziaria negli impegni assunti con determinazione dirigenziale RG n. 1569 del 28/11/2024.

IL DIRIGENTE RR.UU.

DOTT. COSTANTINO DEL CITERNA

IL DIRIGENTE SS.FF.

DOTT. GABRIELE FALCO

