



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

PIAZZA DELLA REPUBBLICA, 1 – 64026 ROSETO DEGLI ABRUZZI

Segreteria generale

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DELLA DIRIGENZA - PARTE ECONOMICA – ANNO 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto decentrato integrativo del personale di qualifica dirigenziale ed è redatta sulla base della modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012.

Attesta, inoltre, la compatibilità con i vincoli derivanti dalle norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie e i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Contratto Integrativo del Personale con Qualifica Dirigenziale - Parte economica 2025 PRE INTESA: sottoscritta il 3.12.2025 ACCORDO DEFINITIVO:
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Raffaella D'Egidio (Segretario Generale). Organizzazioni sindacali ammesse al confronto <ul style="list-style-type: none">- FP-CGIL- CISL-FP- UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo:
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato. I dirigenti in servizio alla data del 01.01.2025 sono 3 di cui due assunti a tempo pieno ed indeterminato ed uno a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del TUEL.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	La Parte finanziaria oggetto della contrattazione è la ripartizione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025, quantificate con determinazione dirigenziale n. 110 del 24.07.2025 RG 428 in € 151.042,50. La costituzione del fondo rispetta il relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16 luglio 2024 e i limiti legislativi alla spesa di personale.

Atti propedeutici

La retribuzione dei dirigenti è connessa alla loro azione amministrativa tesa alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione **PIAO**.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Tra i Piani assorbiti figura il Piano della Performance.

Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale *"da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*

L'art. 4 comma 1 "Ciclo di gestione della performance" dello stesso Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

In coerenza le disposizioni normative sopra riportate, e con quanto evidenziato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente, **con deliberazione Giuntale n. 80 del 20/03/2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)** che alla Sezione 2 Valore Pubblico_ performance _ Anticorruzione, sottosezione 2.2, contiene il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Con deliberazione Giunta Comunale n. 15 del 21/01/2025 è stato adottato il **PEG** che la normativa non include nel PIAO.

Sempre nel PIAO nella Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano alla Sottosezione 3.5 è stata definita la **programmazione del Lavoro in Agile**.

In fase di rendicontazione finale la rilevazione a consuntivo dei risultati raggiunti e la movimentazione dei relativi indicatori sarà resa con la Relazione Finale di Gestione.

Il ciclo di gestione della performance all'interno dell'ente trova compita definizione attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale dell'ente, compreso il personale inquadrato in qualifica dirigenziale.

Con determinazione N. 110 del 24/07/2025, il dirigente del III settore ha provveduto alla Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 per la dirigenza (CCNL 16 luglio 2024), e che sull'atto è stato acquisito il parere del collegio dei revisori a certificare che la spesa rispetta limiti e vincoli posti dalla legge e dalla Contrattazione nazionale.

	<p>Sono stati formulati dalla Giunta gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica con atto n. 318 del 26/09/2025.</p> <p>Il Segretario Generale ha sviluppato la proposta di accordo economico annuale, partecipata dai sindacati per la contrattazione.</p> <p>In data 23 dicembre 2025 è stata raggiunta la preintesa.</p> <p>L'ipotesi di accordo unitamente alla presente relazione sono stati trasmessi al Collegio dei revisori dei conti.</p> <p>La Giunta ha autorizzato il presidente della delegazione datoriale alla sottoscrizione dell'contratto</p>
Intervento dell'Organo di controllo interno	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo: n. 22 del 05/08/2025 acquisito al protocollo dell'ente al n. 0039175 del 05-08-2025.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno ha espresso sulla contrattazione il parere allegato

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE-MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato, come accennato, disciplina parte degli istituti di cui all'art. 35 del CCNL relativo al personale dell'area funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16 luglio 2024.

Le materie oggetto di contrattazione sono trattate nei termini stabiliti dal CCNL: il contratto integrativo non viola in alcun modo i vincoli normativi e finanziari derivanti dal CCNL.

Il contratto integrativo non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione.

Il Contratto rispetta le direttive date dalla Giunta Comunale con atto n. 318 del 26/09/2025 e di seguito sintetizzate:

- a. Richiedere al Servizio personale di integrare il Fondo anno 2025 con l'importo complessivo di euro 10.000,00, o diversa somma comunicata dagli uffici, a titolo di incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, come aggiornato dal c.d. "correttivo appalti" e ai fini di garantire servizi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43 L. 449/1997 (risorse variabili fuori dal limite). Si segnala la mancata integrazione perché da nuovo codice le risorse sono fuori fondo
- b. nella contrattazione occorrerà rispettare in modo rigoroso i vincoli che sono dettati ai temi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, tenendo conto delle indicazioni all'uopo fornite dall'Aran;
- c. miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- d. accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dirigenti;
- e. applicare i principi e gli strumenti di premialità collegati al ciclo della performance;
- f. valorizzazione dell'indennità di risultato nella misura prevista nel contratto nazionale (almeno il 15%) legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio, con regolamentazione anche delle forme di incentivazione legata a specifiche disposizioni di legge comunque erogate a titolo di retribuzione di risultato;

g. rispetto rigoroso delle disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale.

Con determinazione N. 110 del 24/07/2025 Registro generale n. 428 il dirigente del III settore ha provveduto alla Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 per la dirigenza (CCNL 16 luglio 2024).

In base a detto atto il fondo ha un importo complessivo di € 151.042,50 con asseverazione, da parte del Dirigente del III settore e del Collegio dei Revisori dei Conti del rispetto dell'art. art. 39 del CCNL 16 luglio 2025, rubricato "Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" che recita:

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sottoindicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:
 - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

2. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

IL CCDI economico definisce l'utilizzo delle risorse del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato nei seguenti termini: € 123.135,95 per le posizioni ed € 24.627,19 per il risultato pari al 20% del fondo distribuibile (€ 147.763,14) (comprensivo dell'indennità per la vice segreteria pari a € 2.000,00)

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Destinazione fondi per la contrattazione integrativa	
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 147.763,14
Retribuzione di posizione 80% del fondo	€ 123.135,95
A detrarre dal fondo la retribuzione di Posizione di spettanza del Dirigente del IV Settore attribuita ad interim al Segretario Generale	€ 24.112,53
Retribuzione di posizione per tre dirigenti	€ 99.023,42
Risorse destinate alla retribuzione del risultato	€ 24.627,19

c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

L'indennità di posizione, nell'importo integrato dall'incremento del CCNL del 16.7.2024, è erogata nell'anno su base mensile.

Gli importi per indennità di risultato saranno erogati nell'anno 2026 in base alle risultanze della valutazione della performance del personale dirigenziale con riferimento alla performance dell'annualità 2025.

Il processo valutativo è condotto applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del Comune di Roseto Degli Abruzzi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 202 del 30.06.2022: la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito. Il Sistema utilizza modalità premianti selettive, secondo logiche meritocratiche, e si propone di valorizzare i dirigenti che conseguono le migliori performance.

La valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – in relazione al ruolo direttivo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza, mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione di specifici comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati per conseguire i risultati prefissati. La valutazione della performance individuale è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

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

Parte non pertinente il contratto del personale dirigente.

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

Il contratto decentrato parte economica mira a dare attuazione al Contratto collettivo nazionale e assicura la stretta correlazione tra risultato e merito.

