

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE CCDI 2025-2027
ACCORDO ANNO 2025**

**Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di
supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte
degli organi di controllo**

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una *Relazione tecnico-finanziaria* ed una *Relazione illustrativa*, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto legislativo 165/2001.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di *Relazione illustrativa* e *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in *moduli e sezioni*.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto della pre-intesa
CCDI 2025-2027 – ACCORDO ANNO 2025 - sottoscritto in data 16/12/2025**

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>16 dicembre 2025</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Triennale per gli aspetti normativi - Annuale - anno 2025 – dal 01/01/2025 al 31/12/2025 per la negoziazione annuale dei criteri di distribuzione delle risorse destinate a retribuzione di risultato - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): (Delibera G.C. 576 del 27/08/2024) <i>Presidente – il Direttore Generale, Dr. Nicola Falleni; Componente – Il Segretario Generale Dr. Michele D'Avino; Componente – la Dirigente del Dipartimento "Servizi al Cittadino", Dott.ssa Michela Casarosa.</i> <i>Preintesa sottoscritta dal Presidente</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>RSU, FEDIRETS – DIREL, CISL, FP Cgil, UIL FPL, UNSCP</i>

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, UIL e Direts</i>
Soggetti destinatari		<i>Si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'ente di (QUD) a tempo indeterminato e determinato di cui al CCNL 16/07/2024 ed al Segretario Generale per gli aspetti appositamente previsti dalla specifica sezione, rinviati alla contrattazione integrativa di Ente.</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Con il presente accordo 2025 al CCDI 2025-2027, vengono disciplinati i seguenti istituti del CCNL 16/07/2024: a) criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; b) differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ex. art. 23; c) definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex art. 40 e 64 del CCNL 16/07/2024; d) criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo; e) compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-Segretario generale) e per il ruolo di RPCT da remunerare come retribuzione di risultato ex. 35, c. 1 lett. b); f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge erogati ex. art. 43, comma 2, del CCNL; g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero; h) criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020; i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>E' stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni</i>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>In caso di rilievi, le relazioni saranno prontamente aggiornate e reinviare.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <i>Il Piano della Performance è attualmente confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021, ai sensi del D.P.R. 81/2022, ed è quindi stato adottato per il triennio 2025/2027 con Delibera di G.C. n. 48 del 28/01/2025 ed aggiornato con deliberazione G.C. 522 del 18/07/2025 a seguito dell'approvazione della nuova macrostruttura (Del. GC. 452/2025).</i> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza

	della retribuzione accessoria	e l'integrità: <i>Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 ai sensi del D.P.R. 81/2022, ed è stato adottato per il triennio 2025/2027 con Delibera di G.C. n. 48 del 28/01/2025 ed aggiornato con deliberazione G.C. 522 del 18/07/2025 a seguito dell'approvazione della nuova macrostruttura (Del. GC. 452/2025).</i> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <i>Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?: <i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2024, di cui alla delibera G.C. 347 del 13/05/2025, nel mese di maggio 2025 (verbale seduta NdV del 26/05/2025).</i>
Eventuali osservazioni: <i>Alla luce dell'assoggettamento del vincolo sul trattamento accessorio di cui all'art. 23, 2° comma, del D.lgs. 75/2017, anche per i Segretari Generali, per come espressamente rilevabile dall'allegato di cui alla circolare del MEF-RGS n. 18 del 19/06/2025, prot. 171265 del 19/06/2025 – U, relativa alla disciplina del Conto annuale 2024, il presente accordo viene a definire la percentuale di retribuzione di risultato, pari al 25,34%, per l'anno 2025 delle risorse del fondo di parte stabile all'interno del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – Triennio 2016-2018, così come integrate dall'art. 39 del CCNL 16/07/2024. In detta percentuale è ricompreso anche l'importo da erogare al Segretario Generale per garantire il minimo contrattualmente previsto dall'art. 61 pari al 10%.</i> <i>Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del D.Lgs. 141/2011).</i> <i>Il presente decentrato viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.</i>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a - illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo CCDI 2025-2027 – ACCORDO ANNO 2025, tale 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 – riferimento art. 35 del CCNL 16/07/2024:

♦ *Il presente secondo accordo è riferito al solo anno 2025 per ciò che concerne la percentuale destinata alla retribuzione di risultato (parte economica), mentre la restante parte sia normativa che economica è relativa al triennio 2025-2027.*

♦ *I primi articoli riguardano campo di applicazione e durata, la parte che ha risvolti a carattere economico, oltre che giuridico-normativo, espressamente disciplinata dal contratto, è di seguito evidenziata.*

♦ *Articolo 4 – Personale esonerato dallo sciopero (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/07/2024. Vengono individuate le posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero ai sensi della L. 146/90 e ss.mm.ii. e sulla base degli accordi in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, confermando quanto già previsto nel CCDI 2024/2026;*

♦ *Articolo 5 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 35, c.1 lett. a) e b) CCNL 16/07/2024). Vengono ad essere sostituiti i seguenti commi, propedeutici alla destinazione della retribuzione di risultato della dirigenza anno 2025:*

"5. Si conviene di ripartire il fondo per il trattamento accessorio per la dirigenza, parte fissa, nel modo seguente:

- la percentuale del 74,66% da destinare a titolo previsionale alla retribuzione di posizione della dirigenza, comprensivo anche dell'incremento della retribuzione di posizione di cui all'art. 60 c. 1 del CCNL 16/07/2024, così come stabilito con Ordinanza del Sindaco n. 94 del 13/03/2025;

- la percentuale del 25,34% da destinare a titolo previsionale alla retribuzione di risultato per l'anno 2025, comprensivo anche dell'incremento della retribuzione di risultato di cui all'art. 60 c. 1 del CCNL 16/07/2024, così come stabilito con Ordinanza del Sindaco n. 94 del 13/03/2025.

6. Le parti danno atto che eventuali risorse non utilizzate a fine 2025 per la retribuzione di posizione, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate alla retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL 17.12.2020 e sono prioritariamente utilizzate per la remunerazione degli incarichi conferiti ad interim ex art. 40 del CCNL 16/07/2024.

7. Le risorse non utilizzate per la retribuzione di risultato 2025 dei dirigenti saranno destinate agli incrementi di posizione e risultato del Segretario Generale in sede di costituzione del fondo del trattamento economico accessorio del Segretario Generale, nel rispetto del regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 102 del 21/02/2025 e in attuazione della decisione G.C. n. 12 del 21/01/2025.

8. Le eventuali ulteriori risorse residue costituiscono economie di bilancio.

♦ *Articolo 6 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 23 e 35 comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024). Viene individuata la percentuale del 15% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, operando una maggiorazione del 30%. Inoltre vengono previsti dei criteri in casi di ex aequo sulle valutazioni più elevate, confermando quanto già previsto nel CCDI 2024/2026.*

♦ *Articolo 7 – Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex art. 40 del CCNL 16/07/2024 e per il ruolo di RPCT e per conferimento interim al Segretario Generale ex art. 64 (art. 35, c.1 lett. c) CCNL 16/07/2024). Viene integrato il comma 1 come segue "1. Le parti convengono di integrare la disciplina prevista all'art. 7, comma 1, del CCDI 2024-2026 con validità 2025-2027 nella maniera seguente, al fine di rendere correlata la retribuzione di risultato aggiuntiva degli interim al raggiungimento degli obiettivi:*

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata anche al Segretario Generale con decorrenza dal 17/07/2024, conformemente all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, nonché per sostituzioni per assenza del titolare superiori a 30 giorni, nel caso di malattie/infortuni/congedi parentali di maternità e paternità, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, per il periodo compreso dalla data di affidamento dell'incarico al termine dello stesso, un importo del valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale sostituita, parametrata alla durata della sostituzione e collegata alla performance organizzativa del Dirigente o del Segretario Generale ed erogata solo ad esito positivo della procedura di

valutazione della performance stessa.

2. Vengono confermate, invece, anche per il CCDI 2025-2027 le restanti clausole contrattuali", già previste nel CCDI 2024/2026.

♦ Articolo 9 – Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024. Viene confermato quanto disciplinato dai precedenti CCDI 2021, sottoscritti il 13/12/2021 ed il 30/12/2021, confermate nuovamente da ultimo con il CCDI 2024/2026.

♦ Articolo 10 - Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 43 comma 2) CCNL 16/07/2024 – Incentivi IMU-TARI e Compensi professionali Avvocatura Civica ex art. 27 e incentivi funzioni tecniche progetti PNRR. Con il presente articolo, le parti concordano quanto segue:

1. Le parti convengono di sostituire il comma 2. dell'articolo 10 del CCDI 2024-2026 con la seguente formulazione, ai fini della correzione di un mero refuso:

"2. Le parti convengono di attribuire a titolo di incentivi IMU/TARI per l'anno 2024 e per le annualità 2025-2026 al Dirigente competente, ai sensi dell'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145, un importo del 15% del tabellare annuo lordo individuale, da erogarsi solo al verificarsi della sussistenza dei presupposti giuridici previsti dalla norma de qua, previa validazione del raggiungimento dei risultati conseguiti relativi al Progetto Tributi da parte del N.d.V. e successiva deliberazione della Giunta Comunale."

2. In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 209/2024 ed al D.L. 73/2025, le parti convengono sui criteri di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche del novellato art. 45 del D.Lgs. 36/2023 riportati nello schema di regolamento (allegato parte integrante) inviato il 27/05/2025 con nota in AC prot. n. 72262/2025 del 27/05/2025.

3. Per quanto non espressamente modificato, si conferma quanto stabilito nell'art. 10 del CCDI 2024-2026 anche per il triennio 2025-2027."

♦ Articolo 11 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 (artt. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024. Viene salvaguardata la retribuzione di posizione al 100%, all'interno delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, confermando quanto già previsto nel CCDI 2024/2026.

♦ Articolo 12 – Personale in distacco sindacale (art. 44 CCNL 16/07/2024). L'elemento di garanzia della retribuzione viene confermato nel 80%, ed erogato mensilmente, a conferma di quanto previsto nel CCDI 2024/2026.

♦ Articolo 13 – Clausola programmatica e finale – consta di un solo comma nel quale è riportato quanto segue:

♦ 1. Le parti convengono che, per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo, continuano ad applicarsi gli accordi precedenti tuttora vigenti e non contrastanti con le disposizioni del CCNL 16/07/2024, quali ad esempio l'accordo dell'11/04/2017 per la regolamentazione dei compensi professionali agli avvocati, c.d. "propine" da corrispondere ai dirigenti-Avvocato (riferimento art. 35, comma 1, lett. h) del CCNL 16/07/2024).

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolo del contratto accordo anno 2025 - CCDI 2025/2027, le risorse risultano destinate alle finalità di legge (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) nei limiti previsti dall'art. 23, 2° comma, del D.Lgs. 75/2017, con le eccezioni previste da specifiche disposizioni di legge.

Si precisa che le risorse sono coincidenti con gli atti di costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dirigente di cui alla ultima determina dirigenziale di aggiornamento della costituzione del Fondo n. 9489 del 25/11/2025, già certificata in data 05/12/2025 dal Collegio dei Revisori dei Conti.

2.c - gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Con il presente decentrato non si determina alcun effetto abrogativo implicito.

2.d - 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:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, all'epoca sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011 ed è stato aggiornato nel 2014 con atto di Giunta n. 72/2014.

E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

2.e - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

La fattispecie non è prevista per il personale dirigente

2.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'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza e, quindi, anche il riconoscimento di ulteriori compensi erogabili a tale titolo, è comunque subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi ed alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e della regolamentazione comunale vigente.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti. Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo fra i vari istituti previsti dall'art. 35 del CCNL 16/07/2024 e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 D.lgs. 165/2001.

Il Direttore Generale

Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Nicola Falleni

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)