Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale dell'Ente d'Ambito Salerno comparto Funzioni Locali anno 2025

VISTO l'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, ove si prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dagli organi di controllo;

LETTA la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – con la quale sono stati predisposti gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e di relazione illustrativa, tesi a realizzare il processo di controllo della contrattazione integrativa su basi uniformi e coerenti, nell'ambito di un ampio disegno di trasparenza;

PREMESSO CHE:

- il comma 3-bis del citato art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, prevede che: "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione*";
- l'art.8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2022/2024, sottoscritto il 23 febbraio 2026, prevede:

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale (…) e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.
(…).
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione, per il prescritto parere di competenza. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

- con Decreto del Presidente n. 5 del 30.06.2026 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa;
- che determinazione del dirigente Vicario n.42 del 26.11.2025 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative per l'anno 2025;
- con Verbale n.48 del 19 dicembre 2025 il Collegio dei Revisori dei conti, ricevuta ed esaminata l'anzidetta determinazione n.42/2025, ha certificato la compatibilità dei costi delle risorse decentrate in essa previste con gli stanziamenti di bilancio;
- con Decreto del Presidente n. 6 del 30.06.2026 sono state approvate le linee di indirizzo guida per la contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2025 relativa al personale non dirigente;
- con nota prot.2069 del 31.08.2026 l'ipotesi di contratto integrativo è stata trasmessa alle OO.SS. con invito a far pervenire richieste di modifiche e integrazioni o osservazioni entro cinque giorni e con l'espressa previsione che, in mancanza, "l'ipotesi di contratto su riterrà condivisa";

- non è pervenuto dalle stesse OO.SS. alcuna proposta di modifica/integrazione né alcuna osservazione;
- l'ipotesi di contratto integrativo decentrato sopra citata è stata sottoscritta dalla RSU dell'EDA Salerno;

RILEVATO

- che per una corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse ed al fine di una facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino e degli utenti, si rende necessario predisporre una relazione illustrativa sull'accordo decentrato sulla destinazione del fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dell'area comparto dell'EDA sulla base di quanto riportato nella sovra citata circolare ministeriale.

Si riporta, pertanto, la relazione illustrativa in parola, redatta secondo gli schemi standard allegati alla sopra citata Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012 e articolata nei seguenti due moduli.

Modulo 1

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

Data approvazione contratto	La preintesa è stata sottoscritta in data 8 settembre 2026
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente del comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte economica per l'anno 2025

Rispetto dell' iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	E' già stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) sulla costituzione del Fondo risorse decentrate e risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative con verbale n.48 del 19 dicembre 2025. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	*E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?* SI, risultano adottate: la Deliberazione di Consiglio d'Ambito n.15 del 12.12.2024 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027; la Determinazione del Dirigente Vicario n. 20 del 24.03.2025, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) esercizi 2025/2027; la Determinazione del Dirigente Vicario n. 20 del 24.03.2025, con cui è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano della Performance 2025/2027.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI. Con Deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 2 del 31 gennaio 2023 è stato approvato il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2023/2025. Con Determinazione del Dirigente Vicario n. 24 del 28 marzo 2025 è stato approvato il PIAO per il triennio 2025/2027 nella cui sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è confluito l'anzidetto Piano.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella sezione del sito dell'Ente denominata "Amministrazione trasparente": https://www.edarifiutisalerno.it/trasparenza/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/
		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 anno 2025 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in forma monocratica in data 6 marzo 2026.

Eventuali osservazioni
Nessuna.

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 retribuzioni di posizione e di risultato e delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delie norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il CCI ha per oggetto la definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative.
E' composto da 13 articoli, tra i quali:
Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori), con l'adeguamento dell'indennità alla misura di euro 2,00 giornalieri prevista dal CCNL;
Art. 7 Progressione economica all'interno delle aree, in cui, tra l'altro, è precisata la decorrenza dell'attribuzione già prevista dal CCI 2023-2024;
Art. 8 Sistema della produttività: principi generali, con l'introduzione di una parametrazione del peso dei dipendenti nel sistema in parola secondo l'Area professionale di appartenenza:
Art. 9 e 10 Compensi per performance organizzativa e individuale, che prevedono la corresponsione dei compensi al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100 e l'erogazione del premio nella misura prevista per fasce di valutazione.
La costituzione del Fondo 2025 delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative è stata effettuata con determinazione del dirigente Vicario n.42 del 26.11.2025.
L'importo delle risorse stabili del fondo è pari ad €. 42.500,00 oltre oneri, invariato rispetto alle annualità precedenti. Per l'anno 2025 non sono previste risorse variabili utilizzabili per alimentare il Fondo.
Il fondo destinato a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative (Elevate qualificazioni) è quantificato nella misura di € 36.800,00 oltre oneri, invariato rispetto alle annualità precedenti.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione integrativa, delle risorse del Fondo*

Di seguito il dettaglio delle destinazioni relative all'anno 2025, preso atto dei dati relativi alla costituzione definitiva del fondo risorse decentrate di cui alla sopra indicata determinazione n.42 del 26.11.2025.

1) Utilizzi vincolati e riportati integralmente nel presente accordo decentrato, non oggetto di contrattazione decentrata:

Tabella 1

Somme destinate agli utilizzi vincolati per l'anno 2025, pari a **€ 9.009,06**, così distinte:	
Indennità di comparto (Art. 33 del CCNL 22.01.2004 – quota fondo)	2.336,01
Differenziali stipendiali maturati	3.673,05
I progressione economica orizzontale	3.000,00

2) Impieghi delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata:

Tabella 2

Somme da ripartire in contrattazione 2025, pari a **€ 33.490,94**, così distinte:	Importi
Indennità per specifiche responsabilità personale C e D	2.000,00
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori)	600,00
Progressioni Economiche Orizzontali	0,00
Compensi per performance organizzativa	21.623,66
Compensi per performance individuale	9.267,28

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Nessuno.

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;

In merito ai criteri per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, si rinvia al "Regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con determinazione del Direttore Generale n.191 del 25 novembre 2022 e agli articoli da 8 a 10 del presente Accordo.
Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse correlate all'incentivazione dei dipendenti.

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);

Il contratto, nel richiamare integralmente la disciplina in materia descritta all'articolo 7 del CCI 2023-2024 sottoscritto in data 19 dicembre 2024, che qui si intende, integralmente riportata, precisa quanto segue:
a) la decorrenza dell'attribuzione della progressione è fissata dal 1 gennaio 2024;
b) nel caso in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica, la stessa si può attribuire a prescindere dal riferimento alla quota limitata dei potenziali beneficiari e riconoscere il beneficio all'unico dipendente interessato, qualora in possesso dei requisiti di accesso alla progressione alla data 1 gennaio 2024 (in conformità al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n.22327 del 27 marzo 2024, richiamato anche dall'Aran tra le pubblicazioni in materia).

Si attesta, al riguardo, che la selettività è, in ogni caso assicurata, in quanto si procederà al riconoscimento soltanto al verificarsi delle condizioni previste dal suddetto parere, ovvero: *"qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite"*.

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.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli di erogare i premi destinati alla performance individuale e i premi destinati alla performance collettiva secondo criteri certi e meritocratici. La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale è esplicitata nel Regolamento della performance innanzi citato, che definisce, nel contesto dell'EdA Salerno, il ciclo della performance. Tale ciclo muove dalla definizione degli obiettivi strategici che si intendono raggiungere e prosegue con la declinazione degli stessi in obiettivi operativi, la definizione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di misurazione. In fase consuntiva si procede alla misurazione, quantificando gli scostamenti tra i valori attesi e i risultati effettivamente raggiunti. A seguito della valutazione, cioè dell'attività di analisi e interpretazione dei valori, si applicano i criteri premiali previsti dal contratto integrativo.

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

Non risultano altre informazioni da fornire.

Il Direttore Generale
ing. Emilio Ferraro
firmato digitalmente