Parte I
Relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'area dei Dirigenti dell'EDA Salerno per il triennio 2024-2026

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:

- l'art. 8, del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali - triennio 2022/2024*, siglato in data 16.07.2024, avente ad oggetto "*Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure*" prevede che:

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) (criteri di riparto), ed all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) e di cui all'art. 48, comma 1, lett. a), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato) e all'art. 90 e 91 (Fondo retribuzione di risultato PTA) del CCNL del 17.12.2020.

5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

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. 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'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

- con Decreto Presidenziale n. 6 del 17.03.2020 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa decentrata per il personale dell'Area della Dirigenza nella figura del Dirigente Vicario/Direttore Generale;
- con determinazione direttoriale n. 185 del 30.12.2024 è stato costituito il fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dell'area dei dirigenti dell'EDA per l'anno 2024 e 2025;
- con Decreto Presidenziale n. 5 del 06.10.2025 sono state approvate le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva integrativa per le annualità 2024-2026 relativa all'area della dirigenza;
- con nota prot. n. 1769/2025 del 13.11.2025 è stata trasmessa alle OO.SS. l'ipotesi di contratto integrativo decentrato con invito a far pervenire richieste di modifiche e integrazioni o osservazioni entro la data del 20.11.2025;

PRESO ATTO CHE
- non sono pervenute dalle OO.SS. proposte di modifica/integrazione né osservazioni;

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 dei dirigenti dell'EDA sulla base di quanto riportato nella sovra citata circolare ministeriale n. 25 del 2012.

Si riporta lo schema di relazione illustrativa distinta in moduli contenenti, a loro volta, le singole sezioni.

PARTE I

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data approvazione contratto		_____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024 - 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CISL, FP CGIL
Soggetti destinatari		Area della dirigenza dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) AREA DIRIGENZA		Relazioni sindacali e Istituti normativi ed economici compresa la disciplina del Fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato dell'area dei dirigenti dell'EDA per l'anno 2024 e per l'anno 2025
Rispetto dell' iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (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 determina direttoriale n. 1 del 29.01.2024, con la quale è stato approvato il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) 2024/2026; - la determina direttoriale n. 4 del 13.02.2024, con la quale è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi – il Piano della Performance 2024/2026; - la determina direttoriale n. 20 del 24.03.2025, con la quale è stato approvato il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) 2025/2027; - la determina direttoriale n. 21 del 25.03.2025, con la quale è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi - il 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 la determina direttoriale n. 17 del 05.04.2024 è stato approvato il PIAO per il triennio 2024/2026. Con la determina direttoriale n. 24 del 28.03.2025 è stato approvato il PIAO per il triennio 2025/2027.

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 contratto integrativo ha essenzialmente per oggetto la disciplina delle relazioni sindacali, degli istituti normativi ed economici per il periodo 2024-2026 e in dettaglio la ripartizione del fondo annuale delle retribuzioni di posizione e di risultato destinate al personale dell'area della dirigenza dell'EDA per l'anno 2024 e per l'anno 2025 nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

La costituzione del fondo annuale delle retribuzioni di posizione e di risultato, effettuata con determinazione direttoriale n. 185 del 30.12.2024 per l'anno 2024 e per l'anno 2025, alla quale si rinvia, è avvenuta secondo le norme stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dalle norme vigenti in materia.
Son state, inoltre, osservate le "Linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa - Area Dirigenza per l'utilizzo delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per le annualità 2024-2026." Formulate dal Presidente dell'EdA Salerno con decreto n.5 del 6.10.1025, di seguito riportate:

- ✓ destinare - ai sensi dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 Area Dirigenza - alla retribuzione di risultato non meno del 30% delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- ✓ prevedere - ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16.07.2024 Area Dirigenza - per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata formalmente la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, l'attribuzione a titolo di retribuzione di risultato,

limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico

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 la presente ipotesi di contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti, ma effetti abrogativi espliciti contemplati nello stesso CCNL e CCDI.

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;

Il contratto integrativo risulta conforme alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e sistemi premianti, in quanto disciplina gli istituti del trattamento economico accessorio secondo criteri oggettivi e selettivi, funzionali alla correlazione tra risorse decentrate e livelli di performance. In particolare, l'erogazione delle componenti accessorie della retribuzione è ancorata:

- ✓ **alla qualità, quantità ed effettività della prestazione lavorativa**, nonché al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati individuali e collettivi rilevati attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ **al miglioramento della performance organizzativa e individuale**, in coerenza con la programmazione strategica e operativa dell'Ente e con gli indicatori definiti nel Piano della Performance;
- ✓ **alla valorizzazione del merito professionale**, attraverso l'adozione di sistemi premianti selettivi e differenziati, basati su evidenze valutative e su parametri oggettivamente verificabili;
- ✓ **all'assunzione e alla gestione di specifiche responsabilità**, incluse quelle connesse a funzioni di coordinamento, gestione di procedimenti complessi o presidio di attività a elevato contenuto tecnico–professionale;
- ✓ **al mantenimento e al miglioramento continuo dei processi e dei servizi erogati**, misurato mediante indicatori di risultato e di qualità del servizio;
- ✓ **alla valutazione della performance della dirigenza**, quale condizione essenziale per la corresponsione della retribuzione di risultato e della retribuzione di posizione variabile;
- ✓ **alla necessaria diversificazione dei trattamenti economici accessori**, in attuazione dei principi di selettività, premialità e differenziazione stabiliti dalla normativa vigente.

e) 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 principali risultati attesi dall'applicazione del contratto integrativo, finalizzati a dare piena attuazione ai principi in materia di performance, sono i seguenti:

- ✓ **orientare in modo sempre più incisivo l'azione dei dirigenti** verso la cultura della performance individuale e organizzativa, della programmazione per obiettivi e dei risultati, contribuendo allo sviluppo delle competenze professionali e al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente;
- ✓ **rafforzare il legame tra fruizione e misura degli istituti di trattamento economico accessorio** e l'effettiva prestazione lavorativa, nonché l'esposizione ai fattori di responsabilizzazione connessi al ruolo dirigenziale;
- ✓ **consolidare la cultura della meritocrazia** nei processi di attribuzione della retribuzione di risultato, garantendo criteri di valutazione trasparenti e orientati al merito;
- ✓ **aumentare il livello di certezza giuridica e di chiarezza applicativa delle disposizioni contrattuali decentrate**, favorendo una più agevole interpretazione e applicazione della contrattazione collettiva integrativa.

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

L'Ente ha rispettato e rispetta le disposizioni legislative in tema di contenimento della spesa di personale, di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Il Dirigente *ad interim* dell'Area Amministrativa Contabile

Ing. Annapaola Fortunato

Firmato digitalmente da:
FORTUNATO ANNAPAOLA
Firmato il 27/11/2025 15:24
Seriale Certificato: 2270383
Valido dal 09/03/2023 al 09/03/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA