



## COMUNE DI FOLIGNO

(Provincia di Perugia)

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - comparto della dirigenza periodo 2025 – 2027. Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 16 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2025-2027. Gli effetti decorrono dal 1.1.2025 salva diversa data prevista nel testo contrattuale.
Composizione della delegazione trattante		Delegazione pubblica: Avv. Vania Ceccarani Delegazione di parte sindacale: UIL aziendale, CISL territoriale, UIL territoriale
Soggetti destinatari		Personale con qualifica dirigenziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero; Criteri generali di distribuzione del fondo posizione e risultato; Differenziazione delle retribuzioni di risultato; Clausola di salvaguardia economica per l'eventualità di conferimento di incarico di valore inferiore al precedente; Compensi aggiuntivi per incarichi ad interim ed omnicomprensività della retribuzione; Welfare integrativo; Trattamento economico del personale in distacco sindacale; Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; Formazione dei dirigenti; Lavoro agile.
gli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali e rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è finalizzata all'acquisizione della certificazione prevista dall'art. 8, comma 7 del CCNL.</p> <p>L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:</p> <p>Casella da completare dopo l'esame da parte dell'organo di controllo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, unificati organicamente nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, sono stati approvati con deliberazione G.C. n. 200 del 15 Aprile 2024.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Il programma triennale è stato approvato unitamente al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, con deliberazione G.C. n. 200 del 15 Aprile 2024.</p>

**Eventuali osservazioni:** Si omette la relazione tecnico-finanziaria, in quanto il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il 2024 è già stato certificato dal Collegio col verbale n. 158 del 10.12 scorso.

**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 (CI)**

Si riferisce di seguito in merito a quanto previsto da ciascun articolo.

1. La validità del CI è triennale, con decorrenza non retroattiva (1.1.2025) salvo che per gli istituti di cui si dirà successivamente, nonché per la ripartizione del fondo 2024, da essa prevista.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione dell'Area e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si suddivide nelle due tipologie della informazione e della partecipazione, quest'ultima a sua volta suddivisa in confronto ed informazione. Il sistema è disciplinato conformemente alle disposizioni del CCNL. Viene istituito, analogamente a quanto già previsto ed attuato per il personale non dirigenziale, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sede di discussione datoriale/sindacale sulle tematiche organizzative dell'Ente.
3. Disciplina la procedura di interpretazione autentica di clausole dubbie dello stesso contratto integrativo, conformemente al CCNL.
4. Per le posizioni dirigenziali esentate dallo sciopero, si conferma quanto previsto dal previgente CI, che non ha dato luogo a disfunzioni di servizio nelle occorrenze implicate.
5. Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza è costituito annualmente dall'Amministrazione. Lo stesso contratto integrativo ne disciplina i criteri di riparto fra posizione e risultato.
6. Si conferma quanto previsto dal precedente CI, non essendo stato innovato dal CCNL il sistema delle regole sul punto, in merito ai criteri di ripartizione fra retribuzione di posizione e risultato (76-24% del fondo). Da tale criterio di riparto sono escluse le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2018 e dell'art. 39 comma 1 del CCNL 16/07/2014, le quali restano ripartite nella misura prevista dall'articolo 39, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024, nonché le risorse destinate al pagamento di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Queste ultime integrano la quota riservata alla retribuzione di risultato. Si conferma la relazione matematica proporzionale fra ponderazione della posizione dirigenziale e retribuzione di posizione/risultato, con la sola eccezione (anche questa confermata) dell'attribuzione uniforme fra tutti i dirigenti di una quota del 50% della retribuzione potenziale di risultato. Si conferma anche la disciplina vigente in merito alla retribuzione dell'incarico dirigenziale ad interim conferito per la reggenza di una posizione il cui titolare sia temporaneamente vacante. L'art. 40 del CCNL 16/07/2024, intervenendo esplicitamente sul tema a conferma del precedente testo contrattuale, attribuisce a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, affidando alla contrattazione integrativa la determinazione dell'importo entro tale range. La scelta delle parti contraenti è stata quella di determinare la percentuale nel massimo consentito dalla norma contrattuale (30%). Infine si ribadisce, a conferma di quanto esplicitato nel precedente CI che, come da costante orientamento ARAN, le quote delle retribuzioni di risultato non utilizzate per effetto del procedimento di valutazione dei dirigenti costituiscono economie di bilancio per l'Ente.
7. L'ente disciplina con proprio regolamento i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, previa informazione e confronto con le OO.SS. Il riferimento è al regolamento comunale recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance approvato con deliberazione G.C. n. 562 del 27/12/2010 e ss.mm.ii..
8. L'art. 42 del CCNL 16/11/2024 conferma la scelta del precedente CCNL di attribuire ad una quota "limitata" di dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La contrattazione integrativa definisce sia la quota percentuale dei dirigenti che il valore percentuale esatto della maggiorazione. La quota limitata è stata fissata nel 50% meno uno dell'organico dirigenziale; per la maggiorazione, è stato scelto di adottare l'importo minimo previsto dal CCNL (30%) indicando anche la modalità matematica cui si giunge a tale risultato: incremento puramente matematico della ponderazione, a tale esclusiva finalità, ex post, in fase di liquidazione.

**B) qua**

**Si richi  
all'artic  
spettivi**

- di
- di
- ssi-
- a e i  
con-  
nelle  
azio-  
o già  
ie da-
- orme-
- a dato
- ne. Lo
- al pun-  
o di ri-  
art. 39  
CNL 16  
Queste  
zionale  
e questa  
di risul-  
conferito  
, interve-  
e di risul-  
economi-  
alla con-  
quella di  
inferma di  
di risulta-  
lancio per
- estazioni e  
e confronto  
, rendicon-  
ii..  
ata" di diri-  
azione, una  
e risorse de-  
igenti che il  
rganico diri-  
cando anche  
zione, a tale
9. L'art. 31 del CCNL 17.12.2020 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 o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione. Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico; tale importo può essere erogato, con riduzioni progressive previste dal CCNL, solo però fino alla scadenza del precedente incarico. La contrattazione integrativa, che deve stabilire le concrete modalità applicative dell'istituto, ha previsto (confermando anche sul punto la scelta del vigente CI) che il differenziale sia fissato nel 50% e che venga erogato solo per i primi 12 mesi.
10. L'art. 44 del CCNL 16/07/2024 disciplina la materia del trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale, affidando alla contrattazione integrativa la definizione dell'importo dell'elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. La preintesa fissa tale percentuale in un valore intermedio (75%). Si evidenzia al Collegio che attualmente non vi sono dirigenti dell'Ente in distacco presso gli organismi territoriali sindacali.
11. L'art. 43 del CCNL 16/07/2024 ribadisce, come già previsto dall'art. 24 comma 3 del d.Lgs. 165/2001, che il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. 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, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione. I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato, sono stabiliti dalla contrattazione integrativa. Nel merito, è stata confermata, sia pure con qualche variazione, l'impostazione delle norme del precedente CI in merito al rapporto fra retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi previsti per i dirigenti dalle vigenti norme di legge e CCNL (che sono stati riepilogati aggiornandoli al quadro della normativa vigente). In merito ai compensi aggiuntivi derivanti da incarichi conferiti da altri soggetti, si specifica che, per poter essere valutati ai fini dell'introduzione nel fondo dirigenza e nella retribuzione di risultato stessa, il compenso deve essere stato previamente quantificato dal soggetto erogatore. Al dirigente incaricato viene comunque assegnata una quota del 50% del valore economico dell'incarico.
12. In merito ai piani di Welfare integrativo, viene esteso al comparto dirigenza quanto già previsto in favore dei dipendenti del comparto.
13. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, senza qualificare dirigenziale; si tratta di servizi che non comportano una maggiore spesa per l'Ente.
14. In merito alla formazione dei dirigenti, le parti convengono che le iniziative di formazione abbiano carattere continuo e obbligatorio, siano inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, concordati con gli interessati e siano considerate servizio utile a tutti gli effetti.
15. I dirigenti sono individuati come potenziali fruitori dello smart working nel rispetto delle Linee Guida stabilite dall'Ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, adeguandola alle esigenze dell'organizzazione.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si richiama la relazione tecnico-finanziaria alla costituzione del fondo, nella quale si dà atto che, sulla base dei criteri di cui all'articolo 9 del CCID normativo vigente (suddivisione fra retribuzione di posizione e risultato nella misura del 76 e 24% rispettivamente), le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 27 CCNL 1999 – Retribuzione di posizione	242.661
Art. 28 CCNL 1999 – Retribuzione di risultato	90.963
Somme rinviate	===
Altro	===
Totale	333.624

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 verso il personale dirigenziale si applica il regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 562/2010 e successivamente modificato con atti di G.C. n. 9/2011, 327/2011, 220/2012, 375/2012, 283/2013, 212/2017, 119/2019, 134/2020).

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

Si attende una maggiore certezza dei rapporti ed un migliore livello delle relazioni fra dirigenti ed amministrazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Foligno, 17/12/2024

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Vania Ceccarani  
*Vania Ceccarani*