



N° PAP-00627-2025

Il presente atto viene affisso all'Albo  
Pretorio on-line  
dal 20/02/2025 al 07/03/2025

L'incaricato della pubblicazione  
LUCA ARUTA

# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 8/2025 del 20/02/2025

**OGGETTO:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza -Presad' atto della Ipotesi di CCDI parte normativa ed economica Anno 2024 Autorizzazione alla sottoscrizione -

Il giorno 20/02/2025 alle ore 17:30, in Afragola e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Prof. ANTONIO PANNONE  
On.le Dott.ssa GIUSEPPINA CASTIELLO  
Dott. PASQUALE DE STEFANO  
Avv. PERLA FONTANELLA  
Ing. ANTONIO GIACCO  
Dott.ssa CHIARA NESPOLI  
P.I. ANIELLO SILVESTRO

PRESENTI	ASSENTI
P	
	A
P	
P	
P	
P	
	A

Presenti: 5 Assenti: 2

Assiste: MARIA PEDALINO - Vice Segretario

Presiede: ANTONIO PANNONE - Sindaco

Verificato il numero legale, ANTONIO PANNONE - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

**Esito: Approvata con immediata eseguibilità**

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza**

### **– Presa d' atto della Ipotesi di CCDI parte normativa ed economica**

#### **Anno 2024 Autorizzazione alla sottoscrizione –**

**VISTO** il CCNL relativo al personale delle funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, per il triennio 2016-2018, contenente importanti cambiamenti in materia di relazioni sindacali, di rapporto di lavoro e trattamento economico;

**VISTO** l'art. 56 del nuovo CCNL secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

**DATO ATTO** che sulla base di quanto previsto dall'art. 40, c. 4-ter del D. Lgs. n. 165/2001, e dell'Atto di Indirizzo, è stata attuata la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie. Nello specifico l'art. 57 del nuovo CCNL detta la nuova disciplina di composizione del Fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, pertanto;

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono Annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001; c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità

residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

**Dato atto che**, con deliberazione di G.C. n. 49/2024 si prendeva atto della ipotesi di accordo circa l'impiego del Fondo delle Risorse Decentrate per la separata Area della Dirigenza Annualità 2024, siglata dalla parti in data 10/06/2024, autorizzandone la sottoscrizione definitiva.

**Dato atto** altresì che la determinazione n. 848/2024 del 22/05/2024 avente ad oggetto "Costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione della posizione e del risultato della dirigenza per l'anno 2024, veniva integrata da successiva determinazione n. 2235/2024 che ha recepito le disposizioni del nuovo CCNL 16/07/2024

**RICHIAMATI** gli artt. 56 e 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 17.12.2020 e l'art. 39, comma 1, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 16.07.2024, e dato atto e fatto rilevare che:

- le risorse di cui all'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020, relativo all'anno 2020 - comprensivo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato sino al 31.12.2020-, come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, ammontano ad **€.320.280,86**;

- le risorse corrispondenti all'1,53% del monte salari 2015 della dirigenza, quantificate a norma delle disposizioni di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020, ammontano ad **€. 4.977,83** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);

- le risorse corrispondenti al 2,01% del monte salari 2018 dei dirigenti, quantificate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 1, del CCNL 16.07.2024, assommano ad **€. 6.413,74** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);

- le risorse previste da disposizioni di legge - ivi comprese quelle previste dall'art. 43 della Legge n. 449/1997 - di cui all'art. 24, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, per il corrente anno 2024 sono quantificabili nei termini di seguito indicati:

- compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'Ente, nei termini previsti dalle disposizioni di cui all'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i.: **€ 85.000,00** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016).

**RICHIAMATI** in ultimo:

- l'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, che consente agli enti di stanziare autonomamente risorse ulteriori per incrementare il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali, nei limiti

delle proprie capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni rivenienti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;

- l'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, a tenore del quale "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";

**ATTESO** che con propria deliberazione n. 77 del 15/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha deliberato di stanziare l'importo di €. 702,00 ad incremento del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021. Con conseguente esclusione delle risorse in specie dal limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

**Dato atto che** l'art. 40 bis comma 1 del D.lgs.165/2001 stabilisce "(...) *Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.*

**Vista** la relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 prot. 0000175/2025 del 02/01/2025 a firma del Dirigente del Settore Finanziario dott. Marco Chiauzzi, che si allega sub. A).

**Considerato** che sulla presente proposta, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio è stato acquisito il prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti- allegato al presente atto sub B).

**Visto** il verbale della Delegazione trattante relativo alla preintesa (allegato C facente parte integrante e sostanziale del presente atto) del 16/12/2024 circa l'impiego delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza Annualità 204

Preso atto che risultano rispettati tutti i vincoli di competenza e di carattere economico-finanziario stabiliti dalla legge

Si trasmette agli Organi Competenti per i successivi provvedimenti.

IL DIRIGENTE

D.ssa Alessandra Iroso

## IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria che precede e che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Ritenuto pertanto opportuno approvare l'ipotesi di CCDI parte normativa 2024/2026 e parte economica 2024 circa l'impiego delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza Annualità 2024 per il personale dirigente e di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla relativa sottoscrizione definitiva

Visti:

il D.Lgs. 267/2000;

il D.Lgs. 165/01;

i vigenti CCNL – comparto Regioni ed Enti Locali;

Tanto premesso

PROPONE alla Giunta Comunale di

### DELIBERARE

- 1) di prendere atto della ipotesi di accordo normativo 2024/2026 nonché economico circa l'impiego del Fondo delle Risorse Decentrate per la separata Area della Dirigenza Annualità 2024, siglata dalla parti in data 16/12/2024, allegato C, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di prendere atto della certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori, ed inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge inerenti la destinazione e ripartizione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza annualità 2024 del comune di Afragola allegato B facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) da dare atto che il presente atto annulla e sostituisce la deliberazione di G.C. n. 49/2024
- 4) di autorizzare conseguentemente il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione in forma definitiva dell'ipotesi di accordo circa l'impiego del Fondo per le risorse decentrate Annualità 2024 per il personale dirigente siglato dalle parti in data 16/12/2024;
- 5) Di demandare al Servizio Personale la trasmissione all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo contrattuale ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 11/01/2004.
- 6) Disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune - Amministrazione Trasparente e la sua trasmissione alle OO.SS. Territoriali

Il Sindaco

Prof. Antonio Pannone

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

Che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Settore Affari Generali, dott. A.Iroso, e del Sindaco Prof. Antonio Pannone

Che la stessa risulta annotata al numero interno del Registro delle proposte della Giunta Comunale;

Visti i pareri favorevoli, espressi dal Responsabile del Settore Affari Generali, dott. A.Iroso sullaproposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari dott. Marco Chiauzzi, in ordine alla regolarità contabile, come previsto dall'art.49 del vigente T.U.EE.LL.

Con voti unanimi, resi ed espressi nelle forme di legge

### DELIBERA

- 1) ddi prendere atto della ipotesi di accordo normativo 2024/2026 nonché economico circa l'impiego del Fondo delle Risorse Decentrate per la separata Area della Dirigenza Annualità 2024, siglata dalla parti in data 16/12/2024, allegato C, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di prendere atto della certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori, ed inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge inerenti la destinazione e ripartizione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza annualità 2024 del comune di Afragola allegato B facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) da dare atto che il presente atto annulla e sostituisce la deliberazione di G.C. n. 49/2024
- 4) Di demandare al Servizio Personale la trasmissione all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo contrattuale ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 11/01/2004.
- 5) Disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune - Amministrazione Trasparente e la sua trasmissione alle OO.SS. territoriali



# CITTÀ DI AFRAGOLA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI  
SETTORE FINANZIARIO

## RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA RELATIVA ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLA DIRIGENZA PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2024

Premesso che il Fondo di cui all'oggetto è stato costituito con determinazione n. 848 del 22/05/2024 avente ad oggetto "Area della Dirigenza - Costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2024" ed integrata con determinazione n. 2235 del 09.12.2024 a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 16.07.2024;

Il Fondo di cui alla presente relazione è stato così costituito:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENZA ANNO 2024		
DESCRIZIONE	LEGGE	IMPORTO
a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	Art. 57 CCNL 2016 - 2018	319.091,36
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità		1.189,50
<b>RISORSE STABILI DERIVANTI DA ANNUALITA' PREGRESSE</b>		<b>320.280,86</b>
incremento di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015	Art. 56 CCNL 2016 - 2018	4.977,83
Incremento del 2,01% del monte salari 2018	Art. 39, comma 1, CCNL 16.07.2024	6.413,74

Incremento fino allo 0,22% del monte salari 2018 (nell'anno 2024, risulta stanziabile una tantum anche l'importo relativo agli anni 2022 e 2023, oltre che la somma riferita alla competenza dello stesso esercizio 2024	Art. 39, comma 3, CCNL 16.07.2024	2.106,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>333.778,43</b>
b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001		-
d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60		-
e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili		-
<b>RISORSE VARIABILI</b>		-
Compensi Avvocatura		85.000,00
<b>TOTALE FONDO DIRIGENZA 2024</b>		<b>418.778,43</b>

Dalla costituzione emerge il totale finanziamento del fondo con risorse di parte stabile, infatti il Fondo non è stato incrementato per nessuno degli esercizi successivi alla dichiarazione dello stato di dissesto finanziario con risorse di parte variabile.

Il riparto tiene conto dell'importo minimo che grava sul fondo da destinare contrattualmente all'indennità di risultato, pari, al minimo, al 15%. L'indennità di risultato è dunque incrementabile di un importo pari alla differenza tra l'indennità di posizione stimata e quanto effettivamente erogato per tale finalità.

In data 16.12.2024 si è tenuto il tavolo di delegazione trattante nel quale è stato proposto e sottoscritto il seguente riparto:

RISORSE STABILI FONDO ANNO 2024	€	333.778,43
RIPARTIZIONE		
2.5% WELFARE	€	8.344,46
INDENNITA' DI POSIZIONE	€	275.367,21
INDENNITA' DI RISULTATO	€	50.066,76

Le somme relative a tali ripartizioni sono impegnate negli esercizi di riferimento nel rispetto del principio contabile 4/2 allegato al D.Lgs. 118/11 sul capitolo 592/20.

Afragola, 02/01/2025

IL DIRIGENTE FINANZIARIO  
Dott. Marco Chiauzzi  
(Firma omessa ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. 39/93)



# COMUNE DI AFRAGOLA

## Città Metropolitana di Napoli

### Verbale Seduta Delegazione trattante del 16/12/2024

#### Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alle modalità di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della Dirigenza – Anno 2024

**VISTO** il CCNL relativo al personale delle funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, per il triennio 2016-2018, contenente importanti cambiamenti in materia di relazioni sindacali, di rapporto di lavoro e trattamento economico;

**VISTO** l'art. 56 del nuovo CCNL secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione. Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

**DATO ATTO** che sulla base di quanto previsto dall'art. 40, c. 4-ter del D. Lgs. n. 165/2001, e dell'Atto di Indirizzo, è stata attuata la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie. Nello specifico l'art. 57 del nuovo CCNL detta la nuova disciplina di composizione del Fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, pertanto;

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono Annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001; c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel

Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

**PRESO ATTO** che il Fondo può essere alimentato con le specifiche risorse indicate dallo stesso articolo 57;

**RICHIAMATI** gli artt. 56 e 57 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 17.12.2020 e l'art. 39, comma 1, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 16.07.2024, e dato atto e fatto rilevare che:

- le risorse di cui all'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 27, comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020, relativo all'anno 2020 - comprensivo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato sino al 31.12.2020-, come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, ammontano ad **€.320.280,86**;

- le risorse corrispondenti all'1,53% del monte salari 2015 della dirigenza, quantificate a norma delle disposizioni di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020, ammontano ad **€. 4.977,83** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);

- le risorse corrispondenti al 2,01% del monte salari 2018 dei dirigenti, quantificate in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 1, del CCNL 16.07.2024, assommano ad **€. 6.413,74** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016);

- le risorse previste da disposizioni di legge -ivi comprese quelle previste dall'art. 43 della Legge n. 449/1997 - di cui all'art. 24, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, per il corrente anno 2024 sono quantificabili nei termini di seguito indicati:

- compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'Ente, nei termini previsti dalle disposizioni di cui all'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i.: **€ 85.000,00** (non soggetti al limite del salario accessorio 2016).

**RICHIAMATI** in ultimo:

- l'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020 relativo al personale dell'Area Funzioni Locali, che consente agli enti di stanziare autonomamente risorse ulteriori per incrementare il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali, nei limiti delle proprie capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni rivenienti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;

- l'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, a tenore del quale "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";

**ATTESO** che con propria deliberazione n. 77 del 15/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha deliberato di stanziare l'importo di **€. 702,00** ad incremento del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021. Con conseguente esclusione delle risorse in specie dal limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

**VISTO** il CDI anno 2023, come certificato dal competente organo di controllo a termini dell'art. 40-bis, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001, e dal quale risultano i seguenti dati:

– totale risorse stabili come definite a termini dell’art. 26 CCNL 23.12.1999 e dei successivi incrementi disposti dai contratti del 2006, 2007 e 2010, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni dirigenziali: euro **325.258,69**

VISTA:

-la determinazione n. 848/2024 del 22/05/2024 integrata da successiva determinazione n 2235/2024 avente ad oggetto “Costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione della posizione e del risultato della dirigenza per l’anno 2024

-La Deliberazione di G.C. n. **75/2022 del 30/06/2022** di NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LE PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE E CONCERTAZIONE INERENTE IL PERSONALE DIRIGENTE;

Tutto ciò premesso, oggi 16/12/2024, alle ore 11.30, presso la sede del Comune di Afragola, al fine di dare attuazione alle norme di cui sopra, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione Vice Segretario Generale D.ssa Maria Pedalino
- Componente Dott.ssa Alessandra Iroso
- Componente Dott. Marco Chiauzzi

Sono presenti per la parte sindacale:

- UIL FPL Antonio Fascia

LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE, APPROVANO BOZZA DI CCDI PARTE NORMATIVA NONCHE’ LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO RELATIVO ALLE MODALITÀ’ DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DIRIGENZA **Anno 2024**

Preliminarmente il Dott. Chiauzzi evidenzia che il Fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente per l’anno 2024, come costituito con determinazione n. 848/2024 del 22/05/2024 integrata da successiva determinazione n 2235/2024 ammonta a complessivi **Euro € 418.778,43**

#### **ART. 1 Ambito di applicazione**

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il riparto del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, redatto ai sensi dell’art. 4 del CCNL del 23.12.1999, si applica ai Dirigenti del Comune di Afragola assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/2000. Il contratto collettivo decentrato integrativo, di tipo economico, è riferito al seguente periodo temporale:

- 1 gennaio - 31 dicembre 2024

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o contrattuali incompatibili e/o in contrasto con il contenuto dello stesso.

**ART. 2 Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 56 e 57 CCNL 17/12/2020 e sono finanziate con oneri a carico dell'Amministrazione.

La costituzione del fondo complessivo viene adottato annualmente con Determina del Settore Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa a "risorse variabili". Le risorse variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattualmente aventi carattere di certezza, stabilità e ripetibilità.

Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per welfare, retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dal CCNL del 17/12/2020 nonché dal CCDI parte normativa 2021-2023

Il Fondo salario accessorio per il personale dirigente per l'annualità 2024 risulta oggi alimentato da :

- risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 per un ammontare di € 333.778,43
- risorse variabili € 85.000,00 per compensi avvocatura.

**ART. 3 Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.**

I criteri per la valutazione della retribuzione di posizione e di risultato sono quelli risultanti dalla metodologia approvata con atto di Giunta Comunale n. 114 del 01/08/2016 come modificata da successiva deliberazione n. 22/2021 del 03/12/2021, con il quale sono state definite le modalità di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato che si intendono integralmente richiamate per l'applicazione.

Si specifica che è posto a carico del fondo il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 su posti in dotazione organica vacanti.

M

#### Art. 4. Retribuzione di Risultato.

Alla retribuzione di risultato è destinata, per l'annualità 2024 una percentuale di almeno il 15% del fondo.

Tale importo è corrisposto sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati di gestione, proposta dal nucleo di valutazione

#### RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DIRIGENZA - Anno 2024

<b>Costituzione Fondo anno 2024</b>	<b>€ 418.778,43</b>
<b>Risorse Stabili</b>	<b>€ 333.778,43</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>€ 85.000,00</b>
<b>Ripartizione</b>	
<b>2,5 % Welfare</b>	<b>€ 8.344,46</b>
<b>Indennità di Posizione</b>	<b>€ 275.367,21</b>
<b>Indennità di Risultato</b>	<b>€ 50.066,76</b>

La seduta si chiude alle ore 11:30

Presidente della delegazione Segretario Generale D.ssa Maria Pedalino -----

- Componente Dott.ssa Alessandra Troso -----

- Componente Dott. Marco Chiauzzi -----

Sono presenti per la parte sindacale:

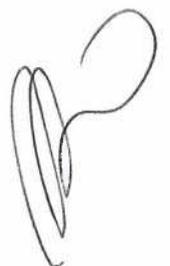
- UIL FPL Antonio Fascia -----

Documento di Consultazione

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato  
Integrativo per l'Area della Dirigenza del  
Comune di Afragola**

**Triennio 2024-2026**

Documento di Consultazione



## Sommario

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1	
Campo di applicazione, tempi e procedure.....	3
Art. 2	
Sistema delle relazioni sindacali.....	3
Art. 3	
Organismo paritetico per l'innovazione.....	4
Art.4	
La contrattazione integrativa decentrata.....	5

### TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.5	
Orario di lavoro e ferie.....	7
Art.6	
Formazione e aggiornamento dei dirigenti.....	7
Art.7	
Diritto all'incarico dirigenziale.....	7

### TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.8	
Retribuzione di risultato.....	8
Art.9	
Incarichi dirigenziali ad interim.....	8
Art.10	
Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.....	9
Art.11	
Clausola di salvaguardia.....	9
Art.12	
Onnicomprensività del trattamento economico.....	9
Art.13	
Personale in distacco sindacale.....	10

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14	
Controversie ed interpretazione autentica.....	11
Art. 15	
Disposizioni transitorie, finali e di rinvio.....	11



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (da 1.1.2024 a 31.12.2026) e disciplina tutte le materie di cui all' art. 35 del CCNL F. L. 2019-2021. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 2

#### Sistema delle relazioni sindacali

1. Richiamati gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL F.L 2019-2021 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'**informazione** deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 44 e 45 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 34 e 35, del CCNL F.L. 2019-2021, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il **confronto** disciplinato dall'art.5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.



4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

### **Art. 3** **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'Art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2019-2021, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Amministrazione o le Organizzazioni Sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

- può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;

- adotta un proprio regolamento per disciplinare il suo funzionamento, con particolare riguardo alle modalità della sua convocazione, di verbalizzazione delle riunioni e di espressione dei suoi orientamenti e proposte;

- svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 2016-2018;

- redige un report annuale delle proprie attività.

4. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7 comma 2, lett. a) e dall'Amministrazione. In tali casi,

l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

#### Art.4

#### La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti con apposito accordo. In tal senso le parti concordano che la sessione negoziale debba essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione.

Trimestralmente le Parti si incontrano per verificare lo stato di attuazione del C.D.I.

3. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'articolo 35 del CCNL F.L. 2019-2021:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018 ( Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);

c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 art. 40 (Incarichi ad interim) in ragione dell'impegno, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art.40, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26;

e) 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. 43 (Onnicomprensività) , nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II de 07/05/2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, al fine di definire, per quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL F.L. 2019-2021;
- j) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. Ai sensi dell' art. 8, comma 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 citato art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Documento di Consultazione

## TITOLO II - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

### **Art. 5 Orario di lavoro e ferie**

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.
2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica, in sola entrata, ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.
3. Il dirigente ed il segretario hanno diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della Legge n. 937/1977.
6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente e del segretario programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente o del segretario. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale. I dirigenti non sono aggravati da ulteriori adempimenti rispetto alla mera informazione all'Amministrazione.

### **Art.6 Formazione e aggiornamento dei dirigenti**

1. Richiamato l'art. 30 del CCNL F.L. 2019-2021 le Amministrazioni riconoscono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità del personale in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento

organizzativo orientati al miglioramento della qualità dei servizi resi.

3. Nell'Ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini Professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

4. Al finanziamento delle attività di formazione l'Amministrazione provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

#### **Art.7** **Diritto all'incarico dirigenziale**

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime (3 anni) e massime (5 anni) previste dalle vigenti disposizioni di legge.

### TITOLO III - DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

#### **Art.8** **Retribuzione di risultato**

1. Alla retribuzione di risultato è destinato il 15% delle risorse del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione individuale della performance conseguita dai dirigenti in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante adottato dal Comune di Afragola e la sua erogazione può avvenire solo a seguito del conseguimento della valutazione positiva.

3. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.

4. Le risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

5. Le somme stanziare per la retribuzione di risultato e non distribuite, incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

6. I risparmi nella erogazione della retribuzione di risultato per mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi nell'anno di riferimento devono considerarsi economie di bilancio

e tornano nella disponibilità dell'ente.

#### **ART.9 Incarichi dirigenziali ad interim**

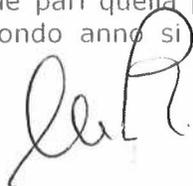
1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e secondo quanto previsto all'art. 40, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico e parametrato al periodo di sostituzione.
2. Nel caso di incarichi aggiuntivi plurimi, fino ad un massimo di due, l'importo è determinato nella misura del 20%, sugli incarichi successivi al primo, della retribuzione di posizione prevista per ciascuna delle posizioni dirigenziali oggetto degli incarichi aggiuntivi.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO); la retribuzione di risultato è integrata nella misura del 15% della retribuzione di posizione del dirigente interessato.
4. L'importo effettivo da liquidare quale retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim dovrà tenere conto della valutazione predisposta per il dirigente secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

#### **ART.10 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato**

1. Le parti concordano che, in applicazione all'art. 23 del CCNL 16/07/2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25% negli Enti con un numero di Dirigenti non superiore alle 10 unità in servizio, di almeno il 30% negli enti con un numero di Dirigenti superiori alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett.b).
3. La maggiorazione di cui sopra non si applica quando il numero di Dirigenti non supera le 5 unità

#### **Art. 11 Clausola di salvaguardia**

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018 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, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo i criteri di seguito indicati.
2. L'importo del differenziale è definito in un valore che consenta di conseguire una retribuzione di posizione pari quella precedente, nel primo anno successivo il suo valore si riduce di 1/3, nel secondo anno si riduce di un ulteriore terzo ed infine nel terzo anno successivo si azzera.



9



3. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

4. A copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, le parti concordano di dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

#### **Art. 12**

#### **Onnicomprensività del trattamento economico**

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs 165/ del 2001, 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.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività 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, secondo la disciplina dell'art.57 del CCNL 17/12/2020, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

#### **Art.13**

#### **Personale in distacco sindacale**

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art.44 del CCNL F.L. 2019-2021:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia di retribuzione, in una percentuale pari al 85% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede all'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
- La misura percentuale di cui sopra è fissato in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza dall'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Anche in conseguenza di quanto previsto a comma 3 del citato art. 44 del CCNL F.L. 2019-2021, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non

subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 sopra citato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

5. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L. 2016-2018 non si applica.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 14** **Controversie ed interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021.

### **Art. 15** **Disposizioni transitorie, finali e di rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.

2. Salvo la determinazione del Fondo che avrà cadenza annuale il presente contratto rimarrà in vigore fino all'approvazione del prossimo CCDI.



# Documento di Consultazione



## COMUNE DI AFRAGOLA

Città Metropolitana di Napoli  
Collegio dei Revisori dei Conti

### ALLEGATO A

Allegato al Verbale n. 131 del giorno 11.02.2025

I sottoscritti Revisori dei Conti del Comune di Afragola, prof. Avv. Carmine Cossiga, Dott. Giuseppe Annese e Dott. Gennaro Iervolino, acquisita la Determinazione Dirigenziale n. 2235/2024 del 09/12/2024 di rettifica di precedente determina n. 848/2024 a firma del dirigente del Servizio Affari Generali, Alessandra Iroso per la costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2024 – art. 57, CCNL 2016 – 2018, come integrato da CCNL 16/07/2024.

A mente dell'art. 39, comma 1, del CCNL del 16.07.2024, le risorse rideterminate al 2,01% sul monte salari 2018 dei dirigenti a decorrere dal 2021 sono determinate in euro 6.413,74 e, a norma della disposizione dello stesso art. 39, comma 3, con determinazione n. 77 del 15.11.2024 la G.C. ha deliberato di stanziare anche l'importo di euro 702,00 per ogni anno dal 2022 al 2024 ad incremento del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per un importo complessivo per il triennio di euro 2.106,00. Per effetto delle integrazioni aggiunte come innanzi descritte, il fondo per la dirigenza viene incrementato di euro 8.519,74 (6.413,74 + 2.106,00) pertanto, l'attuale fondo dirigenza 2024 risulta essere di complessivi euro 418.778,43, distinto in euro 333.778,43 per risorse stabili ed euro 85.000,00 per risorse variabili.

- Esaminata la nuova costituzione del fondo della dirigenza per l'esercizio finanziario 2024 incrementato come innanzi descritto che riporta quanto segue:

DESCRIZIONE	LEGGE	IMPORTO
a) Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati degli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	Art. 57 CCNL 2016 – 2018	319.091,36
b) Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo al quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità		1.189,50
<b>RISORSE STABILI DERIVANTI DA ANNUALITA' PREGRESSE</b>		<b>€ 320.280,86</b>
c) Incremento dell'1,53% sul monte salari anno 2015	Art. 56-CCNL 2016-2018	€ 4.977,83
c) Incremento del 2,01% del monte salari 2018	Art. 39 comma 1	€ 6.413,74

	CCNL16/07/2 4	
d) Incremento fino allo 0,22% del monte salari 2018 (nell'anno 2024, risulta stanziabile una tantum anche l'importo relativo agli anni 2022 e 2023, oltre che la somma riferita alla competenza dello stesso esercizio 2024)	Art. 39 comma 3 CCNL16/07/2 4	€ 2.106,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 333.778,43</b>
e) Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3, D. Lgs. N. 165/2001		-
f) Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60		-
g) Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili		-
<b>RISORSE VARIABILI</b>		Zero
Compensi avvocatura		€ 85.000,00
<b>TOTALE FONDO DIRIGENZA 2024</b>		<b>€ 418.778,43</b>

Verificato il bilancio di previsione 2024/2026 annualità 2024, si riscontra che sono stanziati sul capitolo 592/20 per un importo previsto di euro 333.778,43 e sul capitolo 12/10 per un importo previsto di euro 85.000,00.

La Delegazione Trattante con verbale sottoscritto in data 16 Dicembre 2024 ha stabilito la seguente ripartizione:

RIPARTIZIONE	IMPORTO
2,5% Welfare	€ 8.344,46
Indennità di posizione	€ 275.367,21
Indennità di risultato (non meno del 15% delle risorse del fondo)	€ 50.066,76

Il fondo della dirigenza accertato in sede di verifica ispettiva del 2007, benché non fosse stato possibile accertare l'effettiva contezza, è di euro 260.967,52.

I successivi incrementi contrattuali del 2010 sono:

normativa	descrizione	Importo
	FONDO 2009	300.321,50
Art. 16, c. 1 ccnl 22.02.2010	Incr. € 478,40 per n. 7 posizioni dirigenziali	3.348,80
Art. 16, c. 4, ccnl 22.02.2010	Incr. di 1,78% del monte salari dirigenza 2005 € 391.035,00 x 1,78%	6.960,42
Art. 4, c. 1, ccnl 03.08.2010	Incr. di € 611,00 per 7 posizioni dirigenziali	4.277,00

Art. 4, c. 4, ccnl 03.08.2010	Incr. di 0,73% del monte salari dirigenza 2007 € 585.430,00 x 0,73%	4.273,64
	<b>Totale fondo 2010</b>	<b>319.091,36</b>

Il CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020 contiene cambiamenti in materia di rapporti di lavoro e trattamento economico. Secondo detto contratto a decorrere dal 1° gennaio 2018 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti sono incrementate di una percentuale del 1,53% da calcolarsi su un monte salari dei dirigenti dell'anno 2015 e concorrono al finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, c. 4 per un importo annuo lordo comprensivo di 13° mensilità pari ad euro 409,50 e per la parte residua alla retribuzione di risultato.

L'art. 57 del nuovo CCNL detta le nuove regole di costituzione del fondo come segue:

- unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, c. 1, D. Lgs. 165/2001 destinate a retribuzione di posizione e risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, c. 3, D. Lgs. 165/2001;
- importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di 13° mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in regione d'anno; solo per l'anno successivo, nel fondo confluiscono anche i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13° mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 gg.;
- le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;
- risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio.

VISTO l'art. 39, comma 3, del CCNL 16.07.2024, a tenore del quale "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";

**ATTESO** che con propria deliberazione n. 77 del 15/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha deliberato di stanziare l'importo di €. 702,00 ad incremento del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2024, a norma delle disposizioni di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2019-2021. Con conseguente esclusione delle risorse in specie dal limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;

A retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse del fondo. Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione non utilizzate nell'anno, vanno ad incrementare, una tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.

- Visto il bilancio di previsione 2024/2026;
- Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

- Visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;
- Visto lo Statuto e il Regolamento di contabilità;
- Visto il principio contabile applicato 4/2, punto 5.2 secondo il quale "Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo,, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate" e "In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale";

### **Premesso**

- che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; il comma 3-sexsies dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico finanziaria e una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Mef di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica; tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1.
- che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- che il collegio dei revisori deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto;
- che il controllo va effettuato prima dell'autorizzazione dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- che l'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- che ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016;

### **Verificato nel dettaglio**

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del settore finanziario;
- il rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 75/2017, in base alle quali il fondo non deve superare quello del 2016, mentre è venuto meno il vincolo alla sua riduzione nel caso di diminuzione del personale dipendente in servizio, tenuto conto di quello assumibile;

- il rispetto delle disposizioni del ccnl del 17 dicembre 2020 ed in particolare quelle dell'art. 57.

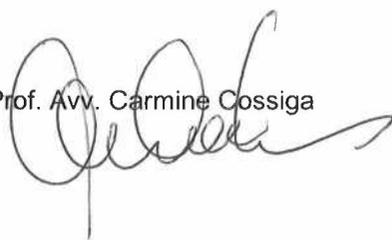
### **Certificano**

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa, parte dirigenziale, così come espressi nella Determinazione dirigenziale n. 2235/2024 del 09/12/2024, sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

### **ESPRIMONO**

Un positivo **giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile sulla Proposta di deliberazione n. 01/2025 del 09/01/2025 avente ad oggetto** “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza –Presenza d' atto della Ipotesi di CCDI parte economica e ripartizione del fondo per le risorse decentrate Anno 2024 - Autorizzazione alla sottoscrizione”

Prof. Avv. Carmine Cossiga

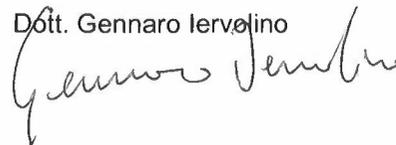


Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott. Giuseppe Annese



Dott. Gennaro Iervolino



Documento di Consultazione

# Documento di Consultazione



# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza -Presenza d'atto della Ipotesi di CCDI parte normativa ed economica Anno 2024 Autorizzazione alla sottoscrizione -

Il Dirigente del SERVIZIO AFFARI GENERALI a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Afragola, 12/02/2025



# Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza -Presenza d' atto della Ipotesi di CCDI parte normativa ed economica Anno 2024 Autorizzazione alla sottoscrizione -

Il Dirigente del SETTORE FINANZIARIO a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Afragola, 19/02/2025

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco  
ANTONIO PANNONE

Vice Segretario  
MARIA PEDALINO

---

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Afragola, 20/02/2025

---

### **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 20/02/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).