

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relativa alla Pre-intesa del 21 novembre 2025 recante contratto collettivo integrativo per il personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2023-2025 – Ripartizione delle risorse per l'annualità 2025.

Modulo I - Il fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale con qualifica dirigenziale relativo all’Anno 2025 è stato predisposto in attuazione delle - e in conformità alle - previsioni del CCNL Funzioni Locali 16 luglio 2024 ed è stato formalizzato con determinazione del Direttore dell’Ufficio Centrale “Risorse Umane e Qualità dei Servizi” R.U. n. 2890 del 16.07.2025 relativo all’Anno 2025.

Esso è sintetizzabile negli importi di seguito indicati, conformi alla disciplina legislativa vigente in materia:

Descrizione	Importo
Totale Fondo Anno 2025	€ 3.893.854,96
Totale fondo Anno 2015 riproporzionato (limite ex art. 23, comma 2, terzo periodo, D. Lgs. n. 75/2017)	€ 3.033.450,00
Riduzione ex art. 23, comma 2, terzo periodo, d.lgs. n. 75/2017	-

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità.

Risorse storiche consolidate

L’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 - destinati alla retribuzione di posizione e di risultato nell’anno di sottoscrizione del CCNL 17.12.2020, nell’ambito della parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’Anno 2025, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in un ammontare complessivo pari ad € 3.042.489,00.

A partire dall’Anno 2025 il Fondo di cui trattasi è integrato nella sua parte stabile dalle seguenti risorse **che non sono soggette al limite ai trattamenti accessori del personale di cui all’art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017:**

- incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex Art. 39 comma 1 del CCNL 16.07.2024 pari a € 82.848,00;
- incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex Art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024 pari a € 9.067,96.

Inoltre, il Fondo di cui trattasi è stato integrato nella sua parte stabile con le risorse di cui all’art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL 17.12.2020 in relazione alle previsioni contenute nella sottosezione Fabbisogno Triennale del Personale del P.I.A.O. 2025-2027 nei limiti dell’art. 33, co. 2, del D.L. n.



34/2019, pari a € **511.450,00**.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Permangono, inoltre, i seguenti incrementi:

Risorse di cui all'art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020 (1,53% monte salari 2015) (art. 57 comma 2, lett. a), del CCNL 17.12.2020)	€ 58.127,00
RIA del personale cessato (art. 57 comma 2, lett. a), del CCNL 17.12.2020) (1)	€ 1.424,00

(1) Art. 57, comma 2, lettera c), del CCNL 17.12.2020: “*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*” - dal 2021 (n.d.A.) - “, compresa la quota di tredicesima mensilità; l’importo confluiscce stabilmente nel Fondo, dall’anno successivo alla cessazione dal servizio” - del 2022 (n.d.A.) – “, in misura intera in ragione d’anno; solo per tale anno successivo” - 2022 (n.d.A.) - “, nel Fondo confluisccono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell’anno precedente” - 2021 (n.d.A.) - “, 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.”.

Sezione II – Risorse variabili.

Le risorse variabili sono state così determinate:

Ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell’anno precedente (art. 57, comma 2, lett. c), del CCNL 17.12.2020) (2)	-
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, D.lgs. n. 165/2001 (art. 57, comma 2, lett. b), del CCNL 17.12.2020) (*)	€ 95.000,00
Risorse autonomamente stanziate dall’Ente 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 dal rispettivo ordinamento finanziario e contabile (art. 57, comma 2, lett. E), del CCNL 17.12.2020)	-
Importi residui delle risorse non destinati nell’anno precedente	€ 148.000,00
Destinazione quota proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell’art. 208 commi 4, lett. c), e 5 del D.lgs. n. 285/1992 – Quota da destinare alle risorse del Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio – Anno 2025 – per il personale con qualifica Dirigenziale della Polizia Metropolitana	€ 5.000,00
Decurtazione del fondo / parte variabile	-
Totale risorse variabili non soggette al limite di cui all’art. 23, comma 2, primo periodo, del D. Lgs. n. 75/2017	€ 248.000,00

(2) Si v. nota 1).





(*) Risorse allo stato stimate in via previsionale. La quantificazione definitiva delle poste connesse alle quote per onorari avvocati si identificherà nella successiva puntuale e definitiva loro contabilizzazione e quantificazione a consuntivo da parte dei competenti uffici dell’Amministrazione.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo.

Ai fini della costituzione del Fondo per l'Anno 2025, non si è dovuta applicare la decurtazione di cui all'art. 23, comma 2, terzo periodo, D.lgs. n. 75/2017, in quanto l'importo eccedente il tetto ai trattamenti accessori del personale dirigente non soggiace a tale tetto.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA POSIZIONE E DEL RISULTATO PERSONALE DIRIGENTE PER L’ANNO 2025	
DESCRIZIONE	IMPORTI (*) 2025
<i>Risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
Unico importo annuale, comprensivo delle risorse di cui all'art. 56, comma 1 (1,53% monte salari 2015) e della RIA del personale cessato fino al 31.12.2020 (art. 57 comma 2, lett. a), del CCNL 17.12.2020)	€ 3.042.489,00
Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Art. 39 comma 1 del CCNL 16.07.2024	€ 82.848,00
Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Art. 39 comma 3 del CCNL 16.07.2024	€ 9.067,96
Incremento risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett.e) CCNL 17.12.2020 in relazione alle previsioni contenute nella sottosezione Fabbisogno Triennale del Personale del P.I.A.O. 2025-2027 nei limiti dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019	€ 511.450,00
Totale Risorse stabili ai sensi dei C.C.N.L.	€ 3.645.854,96
<i>Risorse variabili</i>	
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 (art. 57, comma 2, lett. b), del CCNL 17.12.2020) (**)	€ 95.000,00
Risorse autonomamente stanziate dall'Ente 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 dal rispettivo ordinamento finanziario e contabile (art. 57, comma 2, lett. E), del CCNL 17.12.2020)	
Importi residui delle risorse non destinati nell’Anno precedente	€ 148.000,00
Destinazione quota proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell’art. 208 commi 4, lett. c), e 5 del D.lgs. n. 285/1992 – Quota da destinare alle risorse del Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio – Anno 2025 – per il personale con qualifica Dirigenziale della Polizia Metropolitana	€ 5.000,00



Decurtazione del fondo / parte variabile	-
Totale risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 75/2017	€ 248.000,00
TOTALE FONDO 2025 COSTIUITO AI SENSI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI LAVORO	€ 3.893.854,96
<i>Trattamenti economici accessori personale dirigente e non relativi all'anno 2015 riproporzionati (limite ex art. 23, comma 2, terzo periodo, D.lgs. n. 75/2017)</i>	
<i>Riduzione ex art. 23, comma 2, terzo periodo, D.lgs. n. 75/2017</i>	
TOTALE FONDO 2025 RIDETERMINATO EX ART. 23, COMMA 2, TERZO PERIODO, D.LGS. N. 75/2017.	€ 3. 893.854,96

(*) Tutti gli importi sono indicati in euro e al netto degli oneri sociali a carico del datore di lavoro (contributi ed IRAP).

(**) Risorse allo stato stimate in via previsionale. La quantificazione definitiva delle poste connesse alle quote per onorari avvocati si identificherà nella successiva puntuale e definitiva loro contabilizzazione e quantificazione a consuntivo da parte dei competenti uffici dell’Amministrazione.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.





Modulo II - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo del Fondo Anno 2025 e confronto con i corrispondenti Fondi certificati dall'Anno 2015

Riduzione ex art. 23, comma 2, primo periodo, d.lgs. n. 75/2017							(-) 194.187,00	-	-
Totale	3.893.854,96	3.431.804,96	3.392.529,80	3.393.998,10	3.393.998,10	3.060.338,00	3.033.450,00	3.033.450,00	3.500.000,00



Secondo il dettato di cui al comma 2 dell'articolo 23 del D.lgs. 75/2017, “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (...) Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”. Il Fondo per il 2015 riproporzionato è pari € 3.033.450,00.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo 2015 riproporzionato risulta rispettato.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si veda la precedente sezione I.

II. Utilizzo del fondo per l'anno 2025.

La pre-intesa sottoscritta in data 21 novembre 2025 prevede, all'art. 30, i criteri per la ripartizione del fondo del personale con qualifica dirigenziale della Città metropolitana di Roma Capitale.

Alla stregua della clausola contrattuale in esame, le Parti convengono che per l'esercizio finanziario 2025 il fondo, aggiornato al nuovo importo di euro 3.893.854,96 in applicazione del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, è così ripartito:

- la somma di euro 2.939.219,92, pari al 75,48% del totale, è destinata alla retribuzione di posizione;
- la somma di euro 954.636,04, pari al 24,52% del totale, è destinata alla retribuzione di risultato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31, comma 3, della pre-intesa in esame per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 28, la quota annualmente destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni, fermo restando la destinazione allo stesso di almeno il 15% del Fondo complessivo.



Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate prioritariamente all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.28 del presente contratto.

Ai fini del periodo precedente, in caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Per quanto concerne la retribuzione di risultato ai Direttori di Dipartimento o Ufficio equiparato o Hub e ai Dirigenti di Servizio, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo del 30% del valore della posizione attribuito alla struttura ricoperta, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nei limiti dell'importo massimo definito dal vigente contratto, avverrà a seguito di valutazione annuale e l'ammontare effettivo, determinato dal Servizio competente in materia di trattamento economico del personale sulla base degli esiti della predetta valutazione annuale sarà rapportato alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema, fermo restando che l'erogazione della retribuzione di risultato può avvenire solo a seguito di una valutazione positiva (da 60 punti).

Livelli di performance	Punteggio assegnato nell'Anno	Importo della retribuzione assegnato (espresso in percentuale dell'importo massimo previsto)
Livello 1	inferiore a 60 punti	0%
Livello 2	da 60 al 70,99 punti	70%
Livello 3	dal 71 al 80,99 punti	80%
Livello 4	da 81 a 90,99 punti	90%
Livello 5	da 91 a 100 punti	100%

Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei proposti organi di controllo gestionale e strategico con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'80% della retribuzione di posizione massima.

Ai sensi dell'art. 30, comma 3, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art.28 del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001 in tema di responsabilità dirigenziale, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente disciplina i criteri in base ai quali si considera negativa la valutazione della performance, non solo ai fini della mancata corresponsione della retribuzione di risultato, ma anche dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e del licenziamento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 55-quater del d.lgs. n. 165/2001.

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti e dal Segretario Generale, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.



Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, le Parti concordano nell'individuare nel numero massimo di 7 unità di personale con qualifica dirigenziale che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, i beneficiari dell'attribuzione di una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo la graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance ottenute in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'anno di riferimento.

In caso di parità, salvo il caso in cui le residue disponibilità del fondo di cui all'art. 29 consentano l'attribuzione della maggiorazione a tutte/i le/i dirigenti ex aequo, l'attribuzione spetta al dirigente che ha ottenuto la media dei punteggi più alta nelle valutazioni della performance conseguite nei due anni antecedenti l'anno oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, l'attribuzione spetta al Dirigente con la più alta anzianità di servizio.

L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno.

L'effettiva erogazione della maggiorazione avverrà a consuntivo unitamente alla liquidazione della retribuzione di risultato.

Roma, il 24.11.2025

Il Direttore del Dipartimento IX
“Risorse Umane”
Dott. Federico MONNI

