

P.G. n. 463604 in data 16/12/2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Area Funzioni Locali - Dirigenza - Ipotesi di Accordo anno 2025 sottoscritto in data 09/12/2025 (art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 - Circolare del MEF n. 25 prot. n. 64981 del 19/07/2012).

La Relazione illustrativa al CCI è composta di due distinti moduli:

- Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).

1. MODULO 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 09/12/2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 - 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti): - Direttore Generale (Presidente); - Coordinatore dell'Area Risorse Economiche (Componente); - Dirigente Risorse Umane (Componente); - Dirigente Affari Generali Decentramento (componente). Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - DIREL – FEDIR – FEDIRETS – U.N.S.C.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le rappresentanze sindacali dirigenza: DIREL - FEDIR Per le OO.SS. Area dirigenza: FEDIRETS - CISL FP - FP CGIL – UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Individuazione ed utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; b) Modalità sistema premiante; c) Valorizzazione funzione dirigenziale.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 17/12/2025 (P.G. n. 464936 del 17/12/2025). Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009: - approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 05 del 09/01/2025; - approvazione del PIAO con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 31/01/2025, e successive variazioni .
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 31/01/2025 sono stati costituiti all'interno del PIAO la Sezione "Rischi Corruttivi Trasparenza" e l'Allegato 1 "Mappatura dei processi e Elenco degli obblighi di pubblicazione" (ex piano triennale di prevenzione della corruzione)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009: - Sì, per quanto di competenza
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 600 in data 17/06/2025 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni: nessuna		

2. MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del Contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale - Modalità di utilizzo delle risorse accessorie - Risultati attesi - Altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal C.C.I.

A.1 Individuazione e utilizzo risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

Viene prevista la utilizzazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il personale con qualifica dirigenziale.

La quantificazione delle risorse finanziarie di parte variabile a disposizione nel Fondo viene approvata con deliberazione della Giunta Comunale e successiva determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL 17/12/2020 e dell'art 39 del CCNL 16/07/2024.

Il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e dell'art 39 del CCNL 16/07/2024. Sulla base delle proprie scelte organizzative e gestionali, aventi riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale, sono stanziare risorse finanziarie in base alle capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile come previsto dall'art. 57, comma 2, lett. e), del CCNL 17/12/2020 e dell'art 39 del CCNL 16/07/2024.

A.2 Finanziamento della incentivazione per il raggiungimento di obiettivi e risultati

Viene condivisa la utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per garantire concreti e significativi aumenti e miglioramenti dei servizi erogati ed a fronte del raggiungimento di obiettivi qualificanti per il Programma della Amministrazione. In particolare la retribuzione accessoria è indirizzata quale investimento qualificante per l'incremento quali-quantitativo dei servizi.

Per quanto previsto dall'art. 31 comma 1) del D.lgs. 150/2009, vale a dire l'adeguamento della normativa ai principi di selettività per la erogazione degli incentivi (art. 17 "*Oggetto e finalità*" comma 1 e art. 18 "*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della performance*"), viene utilizzato per la corresponsione della retribuzione di risultato il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 600 in data 17/06/2025.

Per l'anno 2025 la corresponsione della retribuzione di risultato viene erogata con riferimento alla singola valutazione conseguita da ciascun dirigente. La finalità è di valorizzare l'azione dirigenziale e manageriale come squadra e team direzionale, ma contestualmente riconoscere individualmente punti di forza e di miglioramento e situazioni di eventuale criticità.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata integrativa delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Utilizzo Fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2025	
Retribuzione di posizione	1.422.000,00
Retribuzione di risultato	551.085,07
Somme connesse a principio di onnicomprensività	13.069,49
Compensi Avvocatura (art 9 c 3 L 114/2014)	18.640,48
Quote Progettazione ad esaurimento	18.000,00
Quote incentivi funzioni tecniche _ PNRR	50.000,00
Quote incentivi funzioni tecniche (art 45 D.Lgs. 36/2023 mod. D.Lgs 209/2024)	1.600,00
Totale	2.074.395,04

C. Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'erogazione della retribuzione di risultato è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, norme di contratto nazionale e giurisprudenza contabile) ed avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, ed al conseguimento dei risultati attesi.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

PARTE NON PERTINENTE

F. Illustrazione dei risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, sono in stretta correlazione con il Piano dettagliato degli obiettivi allegato al PIAO e al Sistema di misurazione e valutazione della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, e sono rilevati dal sistema di controllo di gestione. Per

ogni singolo obiettivo / progetto è prevista la verifica del conseguimento dei risultati attesi ed il raggiungimento individuale di un livello ottimale nei comportamenti manageriali con particolare riferimento alla organizzazione dei servizi ed al clima interno.

In particolare viene prevista una differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La maggiorazione viene riservata ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La maggiorazione della retribuzione di risultato viene attribuita al 10 % del personale con qualifica dirigenziale.

Per quanto concerne la "clausola di salvaguardia economica" è stata fissata la percentuale del 100% per il primo anno in ragione del processo di continua riorganizzazione ancora in atto che determina complessità e flessibilità di adeguamento alle funzioni da svolgere da parte dei Dirigenti coinvolti nelle modifiche alla macrostruttura.

G. Altre informazioni utili

Le parti hanno concordato:

- di retribuire lo svolgimento di incarichi "*ad interim*" con un importo, a valere sulla retribuzione di risultato, pari al 30 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale per la quale è conferito l'incarico "*ad interim*".
- non possono essere conferiti più di due incarichi "*ad interim*"
- viene, inoltre, precisato il seguente sistema di perequazione all'art. 10 del CCI:

FASCE	QUOTA
da 0 a 5.000	100%
da 5.001 a 20.000	50%
oltre 20.000	20%

IL DIRIGENTE
DIREZIONE RISORSE UMANE
(Mario Petrin) *FIRMATO

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
(Dott. Luciano Gobbi) *FIRMATO

* L'originale cartaceo è conservato agli atti dell'ufficio