

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RIPARTO FONDO 2026

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione			
Periodo temporale di vigenza		01/01/2026 - 31/12/2028	
Composizione della delegazione trattante		- Presidente Dott. Maurizio Guadagno (Segretario generale); - Componente Dott. Lorenzo Orrù (Dirigente Servizio Personale);	
Soggetti destinatari		Personale dei livelli	
Materie trattate dal contratto integrativo		Contratto decentrato parte normativa 2026 – 2028 e economica 2026	
Rispetto dell'iter degli 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	Certificazione del Collegio dei Revisori: Verbale n° _____	
		Eventuali rilievi del Collegio dei Revisori:	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 per l’anno 2026 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n° 25 del 26/01/2026 di approvazione del PIAO	
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2026- 2028 è stato approvato con Del. di Giunta Comunale n° 25 del 26/01/2026 di approvazione del PIAO	
		L'obbligo di pubblicazione di cui all’art. 10, comma 8, del D.Lgs. 33/2013 è stato regolarmente assolto	
La relazione della performance relativa all'anno 2025 è stata validata dal Nucleo di Valutazione e approvata con deliberazione di G.C. n° 124 del 01/04/2026			
Eventuali considerazioni:			

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritta in data 29/07/2026, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, regola i seguenti istituti:

- L'art. 1 regola la durata e il campo di applicazione del contratto;
- L'art. 2 disciplina le relazioni sindacali mediante rimando al contratto nazionale;
- L'art. 3 disciplina la flessibilità dell'orario di lavoro;
- L'art. 4 ribadisce la riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori turnisti;
- L'art. 5 stabilisce le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- L'art. 6 stabilisce criteri relativi all'innovazione tecnologica e alla formazione;
- L'art. 7 stabilisce i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile;
- L'art. 8 fissa i criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate;
- L'art. 9 disciplina la performance organizzativa e quella individuale mettendo i due istituti in stretta correlazione agli incrementi della stessa e al miglioramento quali - quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
- L'art. 10 prevede la differenziazione del premio individuale come previsto dal vigente CCNL. In particolare è previsto che una somma equivalente al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, sia attribuita ad un massimo del 25% del personale con le valutazioni più elevate;
- L'art. 11 disciplina il sistema mediante il quale attribuire le progressioni orizzontali. In particolare viene sancito che le stesse sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- L'art. 12 disciplina l'indennità condizioni di lavoro già previste nel precedente contratto;
- L'art. 13 disciplina le indennità per specifiche responsabilità. L'articolo descrive i casi in cui è possibile erogare tali indennità, la misura delle stesse e la procedura per l'erogazione;
- L'art. 14 disciplina i compensi per i Messi comunali di cui all'art. 54, del CCNL 14/09/2000. L'ammontare fissato per tali compensi è pari al 90% del rimborso delle spese di notifica effettivamente riscosse;
- L'art. 15 stabilisce i criteri generali per gli Incentivi tecnici come previsto dal comma 3, dell'art. 45, del D.lgs. 36/2023;
- L'art. 16 stabilisce i criteri per la ripartizione del Fondo per gli incentivi per recupero dell'evasione IMU e TARI come previsto dal comma 1091, dell'art. 1, della L. 145/2018. L'importo è stato quantificato provvisoriamente nella misura del 5% delle entrate previste nel bilancio di previsione a titolo di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI);
- L'art. 17 stabilisce la correlazione tra i compensi relativi alla performance e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge. In particolare è previsto un meccanismo che prevede una riduzione sempre maggiore dei compensi per la performance all'aumentare dell'importo percepito per altri compensi previsti per legge;
- L'art. 18 riguarda al retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, la percentuale delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato è pari al 15% di tutte le risorse destinate alle E.Q.;
- L'art. 19 stabilisce le regole per l'erogazione dei buoni pasto;
- L'art. 20 disciplina la maggiorazione del festivo infrasettimanale per il personale turnista;
- L'art. 21 integra la disciplina dell'indennità di turno prevista dal CCNL;
- L'art. 22 integra la disciplina dell'indennità di reperibilità prevedendo un incremento a € 12,00 per 12 ore al giorno e la possibilità di incrementare fino a 8 i turni di reperibilità in un mese;
- L'art. 23 prevede la possibilità di istituire il welfare aziendale previsto dall'art. 45 del CCNL 23/02/2026 sulla base delle risorse disponibili;
- L'art. 24 disciplina l'indennità di lavoro esterno per il personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di

vigilanza. L'indennità è fissata in € 2,00 al giorno salvo destinazione aggiuntive da parte della Giunta Comunale in sede di riparto delle risorse di cui all'art. 208 del c.d.s.;

- L'art. 25 disciplina l'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale;
- L'art. 26 disciplina l'eventuale utilizzo di fondi di cui all'art. 208 del C.d.S.;
- L'art. 27 disciplina le prestazioni rese dal personale di Polizia locale a favore dei privati;
- Gli art. 28, 29 e 30 sono norme di chiusura del contratto;
- Il contratto si chiude con il riparto delle risorse decentrate per l'anno 2026 come descritte nella Relazione tecnico-finanziaria;

- b) Il Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2026 è stato costituito nel rispetto delle previsioni contrattuali e del dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che *“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”*. La decurtazione permanente prevista ai sensi del comma 456, dell'art. 1 della L. 147/2013, che ha modificato l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 è stata fissata in **€ 90.440,00**. Inoltre, ai sensi dell'art. 67 del CCNL siglato in data 21/05/2018, le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 sono state fatte confluire in un unico importo consolidato al netto di quelle destinate, nel medesimo anno a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative che invece dall'anno 2018 sono spese a bilancio. L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*. Il limite del Fondo dell'anno 2016 è stato incrementato della somma di **€ 12.441** in considerazione dell'incremento di due unità rispetto al personale in servizio al 31/12/2018.
- c) L'accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione.
- d) Le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa verranno liquidate soltanto al termine della procedura valutativa prevista dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009. Gli obiettivi individuali ed organizzativi sono stati individuati ed assegnati mediante il Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 25 del 26/01/2026 di approvazione del PIAO ed è stato regolarmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, gli incentivi verranno liquidati soltanto a seguito di validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.
- e) Per l'anno 2026 sono previsti € 60.000 da destinare a nuove progressioni all'interno delle aree. Tale somma consentirà l'attribuzione della progressione tra le aree ad una percentuale notevolmente inferiore al 50% del personale avente i requisiti.
- f) I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto decentrato sono quelli di un sostanziale mantenimento dello standard qualitativo offerto ai cittadini, lasciando inalterate le somme destinate ad istituti quali la turnazione degli Agenti di polizia Municipale, la reperibilità e le indennità previste da contratto. Per quanto riguarda più nello specifico gli obiettivi previsti dal Piano delle Performance, verranno orientati in parte verso lo snellimento dell'attività amministrativa degli uffici, soprattutto mediante una graduale digitalizzazione sia della documentazione corrente sia di quella esistente negli archivi al fine di rendere un servizio più celere al cittadino, e in parte alla riduzione del costo dei servizi offerti mediante una razionalizzazione delle risorse impegnate. Parte degli obiettivi è poi rivolta all'applicazione della normativa anticorruzione e della privacy.

g) Non pertinente.

Il Responsabile del Servizio Personale
Antonio Tavera

Il Dirigente
Lorenzo Orrù