

COMUNE DI LEGNANO
(Provincia di Milano)

- Contratto Collettivo Integrativo ai sensi degli artt. 8 e 35 del CCNL 16/07/2024 relativa al personale dell'Area Funzioni Locali in merito all'utilizzo del fondo dell'anno 2025
- Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 16/07/2024
- Contratto Collettivo Integrativo relativo a modalità e criteri per la ripartizione dei compensi a seguito di sentenze favorevoli per l'Ente passate in giudicato (art. 15, comma 2-sexies, D.Lgs. 546/1992)

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi dell'utilizzo del fondo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 15/09/2025 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> • Segretario Generale (Presidente) <u>Parte Sindacale ammessa alla contrattazione:</u> • FP CGIL • CISL FP • UIL FPL • FEDIRETS (Fedir-Direts) • UNSCP Firmatarie preintesa: Segretario Generale Firmatarie contratto:
Soggetti destinatari		Dirigenti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL, in servizio presso il Comune di Legnano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- Utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024 - Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 16/07/2024 - Contratto Collettivo Integrativo relativo a modalità e criteri per la ripartizione dei compensi a seguito di sentenze favorevoli per l'Ente passate in giudicato (art. 15, comma 2-sexies, D.Lgs. 546/1992)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	E' stata acquisita la certificazione contenuta nel verbale n. 23 del 06/08/2025 (trasmesso il 06/08/2025 con prot. 56879) dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) relativa alla costituzione del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale e in data la certificazione relativa all'utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale con riferimento sia alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa. L'Organo di controllo interno 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	Il piano della performance per il triennio 2025/2026/2027 di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con la deliberazione di Giunta Comunale 30/12/2024 n. 325 di approvazione del PIAO 2025/2026/2027 - e aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale 19/06/2025 n. 140 e 07/08/2025 n. 179 - nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione", ai sensi dell'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9/06/2021 n. 80 convertito con modificazioni in Legge 6/08/2021 n. 113 ed è pubblicato in Amministrazione Trasparente - Sezione <i>Disposizioni generali</i> - Sottosezione <i>Atti generali</i>
		Il programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2025/2026/2027 previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs 33/2013 è stato adottato con la deliberazione di Giunta Comunale 30/12/2024 n. 325 di approvazione del PIAO 2025/2026/2027 - e aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale 19/06/2025 n. 140 e 07/08/2025 n. 179 - nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione" ed è pubblicato in Amministrazione Trasparente - Sezione <i>Altri contenuti</i> - Sottosezione <i>Prevenzione della Corruzione</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione sul sito web del Comune di Legnano prescritto dall'art. 11, commi 6 e 8, del D.Lgs. n. 150/2009
		La relazione sulla performance relativa all'anno 2024 di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stata adottata con delibera della Giunta Comunale 20/05/2025 n. 106 ed è stata validata dall'organismo di valutazione (nucleo di valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Dlgs. n. 150/2009 ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente - Sezione <i>Performance</i> - Sottosezione <i>Relazione sulla performance</i>
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

In base alla quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione in via provvisoria con determinazione dirigenziale 20/01/2025 n. 41 e in via definitiva con determinazione dirigenziale 08/08/2025 n. 972 vengono definite le modalità di utilizzo di tali risorse tenuto conto delle percentuali destinate al trattamento accessorio del personale dirigenziale (85% per il finanziamento della retribuzione di posizione e 15% per il finanziamento della retribuzione di risultato) contenuta nella deliberazione della Giunta Comunale 10/02/2025 n. 15 avente per oggetto "Linee di indirizzo per la costituzione dei fondi per il salario accessorio e il lavoro straordinario – anno 2054".

FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI - ANNO 2025

UTILIZZO	ANNO 2025		
	fondo soggetto al limite	fondo non soggetto al limite	TOTALE
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE: 85%	€ 286.219,41	€ 16.571,79	€ 302.791,20
RETRIBUZIONE DI RISULTATO: 15%	€ 50.509,31	€ 2.924,43	€ 53.433,74
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - INCENTIVI ATTIVITA' TECNICHE (ART. 45 D.LGS. 36/2023)		€ 52.000,00	€ 52.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - INCENTIVI ATTIVITA' RECUPERO EVASIONE (L. 31/12/2018 ART. 1, C. 1091)		5.000,00	€ 5.000,00
TOTALE FONDO	€ 336.728,71	€ 76.496,23	€ 413.224,94

Quanto sopra non determina effetti abrogativi impliciti di contratti precedenti.

Le modalità di utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dirigenziale si applica il *Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.)* approvato con deliberazione di Giunta Comunale 30/12/2024 n. 326.

Dalle modalità di utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale ci si attende un incremento della produttività del personale dirigenziale, prevedendo che la retribuzione di risultato sia legata in misura del 60% alla performance individuale.

Al riguardo si precisa che la declinazione degli obiettivi è stata sviluppata in corso d'anno attraverso una attività di negoziazione che ha consentito di perfezionare progressivamente gli obiettivi attraverso passaggi iniziali (deliberazione di Consiglio Comunale 17/12/2024 n. 133 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2026/2027 e del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2026/2027 che costituiscono lo strumento per i successivi documenti di programmazione gestionale quali il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance) e successivi (deliberazione di Giunta Comunale n. 30/12/2024 n. 325 di approvazione del PIAO 2025/2026/2027 - aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale 19/06/2025 n. 140 e 07/08/2025 n. 179 - che nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione" contiene il Piano della Performance per il triennio 2025/2026/2027 e le iniziative di miglioramento per l'anno 2025).

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 17.12.2020

E' stata definita un'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, elaborata in applicazione a quanto previsto dal CCNL 16/07/20240. Dal punto di vista tecnico-giuridico nell'ipotesi di cui sopra sono stati disciplinati gli istituti rimessi alla contrattazione collettiva integrativa e, in particolare, i criteri generali di erogazione di istituti di carattere economico. Fino alla definitiva sottoscrizione di tale ipotesi, continua a trovare applicazione il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 22/12/2023.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO A MODALITA' E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEI COMPENSI A SEGUITO DI SENTENZE FAVOREVOLI PER L'ENTE PASSATE IN GIUDICATO (ART. 15, COMMA 2-SEXIES, D.LGS. 546/1992)

E' stata definita un'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, elaborata in applicazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. 31/12/1992 n. 542. Dal punto di vista tecnico-giuridico nell'ipotesi di cui sopra sono stati disciplinati gli istituti rimessi alla contrattazione collettiva integrativa e, in particolare, i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e, in particolare, il contenuto degli articoli 2 e 4 del *Regolamento per la gestione del contenzioso tributario gestito direttamente dall'Ente* che verrà approvato dalla Giunta Comunale.