



## Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI PREINTESA DI CCDI SOTTOSCRITTA IL 14/10/2025 AI SENSI DELL'ART. 8 DEL CCNL 16/11/2022 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

### MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione: 14/10/2025

Periodo temporale di validità: parte economica 01/01/2025 – 31/12/2025

parte giuridica rinvio al ccdi stipulato il 15/12/2023 relativo al triennio giuridico 2023-2025 con le modifiche apportate dall'ipotesi di preintesa.

#### Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 302 del 07/12/2022:

Dirigente del Settore Servizi Istituzionali – Presidente;

Segretario Generale – Componente;

Dirigente del Settore Servizi Finanziari – Componente;

Parte sindacale:

RSU;

CGIL/F.P.;

CISL/FPS;

UIL/FPL;

C.S.A.;

di cui firmatarie dell'ipotesi di intesa: RSU; CGIL/F.P.; CISL/FPS;

L'ipotesi di intesa sottoscritta il 14/10/2025 è relativa per la parte economica al solo anno 2025, mentre la parte giuridica è applicabile il ccdi sottoscritto il 15/12/2023, relativo al triennio 2023/2025, fatte salve le modifiche apportate dalla preintesa stessa e la possibilità di revisione in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022 – 2024 e della normativa applicabile tempo per tempo.

L'art. 1, comma 4, della preintesa prevede la verifica a consuntivo con riferimento ai parametri di applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, che presuppongono dati definitivi riferiti all'anno 2025.

Di seguito si riporta quanto già esposto con riferimento al ccdi stipulato il 15/12/2013, evidenziando le parti modificate dall'ipotesi di preintesa.

#### Materie trattate nel contratto integrativo:

Disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali e relazioni sindacali; criteri di determinazione delle risorse decentrate; modalità di utilizzo del fondo per lavoro straordinario; presupposti per il riconoscimento delle indennità di turno, condizioni di lavoro, messi notificatori, indennità personale della PL; disposizioni concernenti le indennità per

**COMUNE DI SONDRIO**

Piazza Campello, 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342-526.111 Fax 0342-526.333

Sito internet: [www.comune.sondrio.it](http://www.comune.sondrio.it)

E-mail: [info@comune.sondrio.it](mailto:info@comune.sondrio.it)

Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

**SERVIZIO PERSONALE**



specifiche responsabilità e l'indennità di funzione; criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree; metodologie di valutazione; disposizioni in materia di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e collettiva; criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione; previdenza complementare del personale della polizia locale; compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Adempimenti procedurali:

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, relativo al triennio 2025/2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 74/2025 ed aggiornato con deliberazione n. 235/2025; il piano della performance è contenuto nel PIAO, sezione 2.2; il Piano triennale di prevenzione della corruzione che include il Programma per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013, nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, è confluito nella sottosezione 2.3 del PIAO, denominata "Rischi corruttivi – Trasparenza".

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013.

La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di valutazione con riferimento all'anno 2024 ed approvata dalla giunta comunale con deliberazione n. 201/2025; per l'anno 2025 sono stati fatti dei monitoraggi parziali; la relazione finale potrà essere validata solo al termine del processo di verifica dei risultati.

## **MODULO 2: ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO**

La trattativa si è sviluppata tenendo conto dell'atto di indirizzo formulato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 239/2025, atto che la Giunta si è riservata di rivedere in base agli esiti della contrattazione nazionale.

Con riferimento ai principali istituti giuridici, gli indirizzi formulati prevedono le seguenti indicazioni:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti o derivanti da maggiori entrate ed esclusi dai limiti di spesa); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;
- utilizzare l'istituto dell'indennità condizioni di lavoro solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata, da contemplare con le altre indennità già esistenti e con gli altri istituti da finanziare tramite le risorse decentrate;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente ccdi sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili;
- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate;



- valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es. indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità), la possibilità di effettuare nuove progressioni economiche all'interno delle aree secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi, dando continuità ad un percorso che si è sviluppato nel tempo in modo trasversale per consentire opportunità di passaggio a tutti i dipendenti delle aree, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;
- valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza; confermare il criterio di riparto delle risorse tra i settori/servizi non direttamente dipendente da un settore;
- valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per area di inquadramento e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati; prevedere il riparto delle risorse tra i settori/servizi non direttamente dipendente da un settore;
- individuare sistemi di differenziazione del premio individuale valutando la possibilità di aumentare la misura della maggiorazione;
- con riferimento al welfare integrativo valutare la possibilità della sua introduzione e degli effettivi spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale, dell'esigenza di rispetto dei vincoli di spesa esistenti, delle risorse esistenti; privilegiare strumenti che possano intercettare la generalità dei dipendenti.

Con riferimento invece alla composizione del fondo risorse decentrate l'atto di indirizzo ha individuato i seguenti aspetti principali:

- obbligo di rispetto dei vincoli di bilancio e puntuale applicazione di tutti i limiti di spesa in materia vigenti tempo per tempo, con particolare riferimento all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 s.m.i. e all'art. 23 del d. lgs. n. 75/2017; consolidamento della decurtazione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010;
- utilizzo di risorse ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 secondo quanto stabilito nei progetti previsti dal PEG;
- conferma della possibilità di integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, in misura pari all'1,2% del monte salari 1997, previa verifica della capacità di spesa;
- previsione dei fondi di cui all'art. 208 del Decreto Legislativo 30.04.1992, n. 285 (codice della strada) solo nei limiti stabiliti anno per anno con propria deliberazione.

Mantenimento del sistema della previdenza complementare di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 per il quale si confermano i seguenti criteri:

- limitazione ai soli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Sondrio;
- previsione di un limite massimo individuale annuo;
- mantenimento della forma di previdenza complementare fino alla vigenza della norma primaria di cui all'art. 208 del d. lgs. n. 285/1992;
- conferma della riduzione facoltativa del fondo per lavoro straordinario nella misura già definita nel contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013;
- non iscrizione nel fondo di risorse ex art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16/11/2022 fino al permanere del limite del fondo risorse decentrate, fatte salve eventuali risorse ex art. 98, comma 1, del medesimo CCNL;
- conferma integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, con le risorse di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, previa verifica della capacità di spesa e con riparto con le



modalità individuate dalla stessa norma tra fondo risorse decentrate e stanziamento per incarichi di EQ;

- previsione di risorse per l'attività di accertamento ICI nei limiti fissati anno per anno con propria deliberazione;

- disciplina, nei limiti che la legge e la contrattazione collettiva nazionale di lavoro riservano ai contratti decentrati, dei criteri generali per gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali ad es. il codice dei contratti e la normativa in materia di recupero dell'evasione tributaria;

- possibilità di integrazione del fondo ai sensi dell'art. 14, comma 1bis, del d.l. 25/2025, convertito con legge n. 69/2025, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio ed al netto della quota da riservare all'integrazione dello stanziamento per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di elevata qualificazione; utilizzo di tali risorse aggiuntive, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, per i vari istituti, ma con precedenza a quelli improntati a criteri selettivi e meritocratici nei quali dovrà essere attribuito un valore preminente alle risultanze della valutazione delle prestazioni individuali, anche con revisione, ove necessario, dei criteri attuali.

Il complesso quadro normativo di riferimento che la delegazione ha avuto presente nelle trattative risulta costituito in particolare da:

- art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e s.m.i., con l'obbligo di riduzione della spesa di personale e di contenimento della stessa nel limite del valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi del comma 557-quater aggiunto dall'art. 3, comma 5bis del d.l. 90/2014, convertito con legge 114/2014;

- art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013 che testualmente dispone

*“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”;*

la decurtazione permanente decorrente dal 1° gennaio 2015 è stata applicata interamente sulle risorse stabili, come indicato dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 13 del 15/04/2016;

- l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, ultima parte che dispone: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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”;*

l'applicazione di tale norma è avvenuta tenendo conto della nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, che, in risposta a specifici quesiti posti dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, fornisce chiarimenti interpretativi ed applicativi anche in ordine al citato art. 33 del d.l. 34/2019 per la parte relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate;



- altre norme di legge (art. 18 e 31 d. lgs. n. 150/2009) e di contrattazione collettiva nazionale che impongono di individuare criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale con esclusione di automatismi;
- CCNL 16/11/2022 con particolare riferimento agli artt. 79, 80, 81 nonché alla nuova disciplina di istituti che trovano finanziamento nelle risorse decentrate;
- la deliberazione n. 6/2018 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti e la dichiarazione congiunta n. 9 al CCNL del 21/5/2018 che hanno chiarito che gli incentivi per funzioni tecniche non sono soggetti ai limiti di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017 e sono esclusi dall'aggregato "spesa di personale" ai fini della verifica del rispetto dei limiti vigenti;
- l'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che prevede espressamente che l'incentivo ivi previsto sia destinato, *".....limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75"....*;
- l'art. 14, comma 1bis, del d.l. 25/2025, convertito con legge 69/2025, che dispone:  
*"A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.....".*

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l'illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;
- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa dei compensi diretti ad incentivare la performance, ritenendo tale istituto corrispondente al Fondo Unico di Amministrazione per il comparto Ministeri;
- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- d) l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;
- e) l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici) e dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022;



- f) l'illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piao/sezione 2.2 - Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.
- g) le altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub a) si illustrano i contenuti del contratto decentrato integrativo nella seguente tabella:

Articolo e materia del contratto decentrato integrativo 15/12/2023 con le modifiche della preintesa sottoscritta il 14/10/2025	contenuto dell'articolo e riferimenti legittimanti
1 – campo di applicazione – come definito dalla preintesa	Individua il campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte economica 2025; la parte normativa è disciplinata dal ccdi stipulato il 15/12/2023. La preintesa prevede inoltre la revisione del ccdi in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022 – 2024 e della normativa applicabile tempo per tempo.
2 - articolo della preintesa - Progressione economica all'interno delle aree	Attuazione dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 - Individua le risorse da destinare all'istituto nell'anno 2025, la ripartizione delle stesse tra le aree per l'attuazione delle progressioni economiche, ed i criteri per l'attuazione delle progressioni, sostituendo l'art. 12 del ccdi 15/12/2023
3 - articolo della preintesa – Indennità condizioni di lavoro	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022; sostituisce dall'1/12/2025 l'art. 7 del ccdi 15/12/2023
4 – articolo della preintesa – indennità personale polizia locale	Attuazione degli artt. 97 e 100 del CCNL 16/11/2022; sostituisce dall'1/12/2025 l'art. 11 del ccdi 15/12/2023
5 - articolo della preintesa – indennità per specifiche responsabilità – allegato “C”	L'articolo e l'allegato “C” in questione individuano le condizioni in presenza delle quali possono essere riconosciute le indennità indicate, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022; sostituisce l'art. 9 e l'allegato “C” del ccdi 15/12/2023
2 - sciopero nei servizi pubblici essenziali 3 - relazioni sindacali	Tali articoli danno attuazione in sede decentrata a quanto previsto dagli articoli 2 e 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016 e, per gli aspetti di dettaglio, al capo I del CCNL 16/11/2022.
4 - Risorse decentrate 5 – Lavoro straordinario e progetti	Le risorse economiche sono riferite all'anno 2025 e sono definite nell'allegato “A” che indica i riferimenti



finalizzati Allegato “A”	normativi sia per la parte di costituzione del fondo che per quella relativa agli utilizzi.
6 – Indennità di turno	Tale articolo da' attuazione agli artt. 30, comma 7, e 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022.
7 – Indennità condizioni di lavoro	Sostituito dall'art. 3 della preintesa dall'1/12/2025.
8 e allegato “B” – Servizi di reperibilità	L'articolo e l'allegato “B” in questione individuano le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022.
9 e allegato “C” – Indennità per specifiche responsabilità	Sostituito dall'art. 5 della preintesa.
10 - Indennità per messi notificatori	L'articolo in questione individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuta l'indennità indicata, in attuazione dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000, richiamato dall'art. 80, comma 2, lettera h) del CCNL 16/11/2022.
11 - Indennità personale polizia locale	Sostituito dall'art. 4 della preintesa.
12 - Progressione economica all'interno delle aree	Sostituito dall'art. 2 della preintesa.
13 e allegato “D” – Criteri generali delle metodologie di valutazione	L'articolo e l'allegato “D” in questione individuano i criteri generali e le metodologie del sistema di valutazione per l'erogazione dei premi collegati, con particolare riferimento all'art. 81 del CCNL 16/11/2022.
14 - Compensi diretti ad incentivare la performance	Tale articolo individua le condizioni in presenza delle quali può essere riconosciuto il compenso di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022 nonché le modalità di attuazione dell'art. 81 del medesimo CCNL.
15 - Retribuzione di risultato titolari di incarichi di elevata qualificazione	Tale articolo dà attuazione all'art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 16/11/2022.
16 - Attribuzione fondo regolamento incentivi gestione entrate	Tale articolo dà attuazione a quanto previsto dal regolamento comunale “Incentivi Gestione Entrate” approvato con deliberazione di giunta comunale n. 145/2021 in applicazione dell'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
17 - Incentivi per funzioni tecniche	Si rinvia all'apposito regolamento per la disciplina degli incentivi di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.
18 – Previdenza complementare personale del Corpo di Polizia Locale	Viene disciplinata la materia di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 208, comma 4, lett. c) del d. lgs. n. 285/1992 relativa alla destinazione di una quota dei fondi provenienti dalle sanzioni per violazione del codice della strada alla previdenza complementare del personale della Polizia Locale.
19 - Disposizioni finali – art. 6 preintesa	Norma di chiusura con il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale vigente.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo dei compensi diretti ad incentivare la performance:



- sono stati individuati in linea generale i dipendenti che possono essere interessati a tali compensi, in relazione alla natura del contratto di lavoro subordinato ed alla sua durata nel caso di contratti a termine ed alla coesistenza in capo allo stesso dipendente di altri emolumenti accessori;
- l'erogazione dei compensi è improntata al rispetto del ciclo: programmazione – indicazione degli obiettivi – monitoraggio in corso di esecuzione – valutazione del raggiungimento degli obiettivi – eventuale erogazione degli incentivi;
- introduzione di una soglia minima di valutazione il cui mancato raggiungimento preclude l'erogazione dell'incentivo;
- determinazione della misura dell'incentivo in stretto collegamento con i risultati della valutazione come meglio indicato sub d);
- differenziazione del premio individuale a vantaggio dei dipendenti con le valutazioni più elevate;
- riparto delle risorse complessive per performance tra i settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale in base al numero dei dipendenti assegnati e successivo riparto delle stesse all'interno di ciascun servizio/settore secondo i principi di cui sopra.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che il contratto disciplina compiutamente gli aspetti trattati, sia per la parte giuridica che per quella economica.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si illustrano i criteri individuati nel contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate con riferimento in particolare agli incentivi di performance. L'erogazione del compenso per performance organizzativa può avvenire solo in presenza del raggiungimento degli obiettivi di performance individuati come performance comunale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione del PIAO, nelle percentuali indicate nell'art. 14; l'erogazione del compenso per performance individuale avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati come performance di settore e/o servizio e/o individuale nella deliberazione di giunta comunale di approvazione del PIAO, nelle percentuali indicate nell'art. 14;

in ogni caso il riparto avviene, all'interno dei settori in cui si articola la struttura comunale ed il servizio polizia locale, sulla base di un sistema di calcolo che tiene conto del punteggio riportato nella scheda di valutazione (che deve comunque essere superiore ad un minimo stabilito) e dell'apporto individuale. Il tutto è sintetizzato in uno schema che consente di raggiungere i seguenti risultati:

- a parità di intensità lavorativa, ma con differenza di valutazioni individuali, il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare il differente apporto individuale;
- a parità di valutazione individuale, ma con differenza di intensità lavorativa (es. part-time), il compenso spetterà in misura differenziata in modo da evidenziare la diversità delle due situazioni.

E' stato previsto un sistema di differenziazione del premio individuale; la maggiorazione è stata mantenuta nel limite minimo del 30% stabilito dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16/11/2022, individuando nel 10% del dipendenti aventi diritto ai premi di performance la quota limitata di personale cui attribuire risorse quantificate nel 3% delle risorse per performance.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si illustrano i criteri individuati per l'attribuzione di nuove progressioni economiche nell'area, in applicazione dei principi di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022:



- contenimento delle risorse destinate all'istituto nel limite consentito dall'ammontare delle risorse stabili;
- decorrenza 01/01/2025;
- attribuzione delle risorse stanziate alle aree degli operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevata qualificazione;
- utilizzo di criteri individuati dal CCNL;
- utilizzo, ai fini della formazione della graduatoria, della media della valutazione delle prestazioni individuali del triennio precedente, ma inserimento in graduatoria solo del personale che abbia comunque ottenuto un punteggio minimo.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub f) si rappresenta che il contratto decentrato è orientato alla cultura del risultato e ad una visione unitaria e globale dell'attività dell'ente, nell'ottica di ottimizzare le risorse disponibili, favorire il gioco di squadra, implementare il senso di appartenenza all'Ente e sviluppare le capacità di interazione tra tutti i soggetti coinvolti allo scopo di mantenere la qualità e la quantità dei servizi erogati. Su tali criteri è stata predisposta la scheda di valutazione, che attribuisce un punteggio al raggiungimento degli obiettivi sia di performance e trasversali, sia di settore sia individuali e/o di servizio. Sempre in tale ottica si è previsto che l'erogazione dei compensi per performance organizzativa è rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG dell'intero comune. Viene valorizzato il merito con differenziazione del premio individuale in linea con le previsioni del CCNL 16/11/2022.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub g) non si ravvisano ulteriori elementi da segnalare.

Sondrio, 15 ottobre 2025

La delegazione di parte pubblica

(Livio Tirone) Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

(Cesare Pedranzini) Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

(Cristina Casali) Firmato digitalmente ex. D. lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica dà atto che in data 21/11/2025 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo senza nessuna modifica al testo risultante dall'ipotesi di intesa del 14/10/2025.

Il Presidente conferma pertanto tutte le valutazioni espresse nella presente relazione, da intendersi riferite al contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 21/11/2025.

Sondrio, 21/11/2025

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

(Livio Tirone)