



Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CCDI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTA IL 4/11/2025

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione: 4/11/2025

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

parte normativa: 01/01/2024 – 31/12/2026 per rimando al ccdi sottoscritto il 18/12/2024 e fatta salva la possibilità di revisione in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022 – 2024 e della normativa applicabile tempo per tempo.

Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 31/07/2024:

Sindaco – Presidente;

Assessore con delega al personale – Vicepresidente;

Segretario Generale – Componente

di cui presenti alla contrattazione:

Assessore con delega al personale – Vicepresidente;

Segretario Generale – Componente

Parte sindacale:

FP/CGIL

FPS/CISL

UIL/FPL

DIREL

COSMED

UNSCP

FEDIRETS

di cui presenti all'incontro: FPS/CISL e UIL/FPL.

L'ipotesi di preintesa è relativa all'anno 2025 per la parte economica in quanto per la parte giuridica viene richiamata la disciplina di cui al ccdi sottoscritto il 18/12/2024 relativa al triennio 2024/2026.

Materie trattate nella preintesa:

COMUNE DI SONDRIO

Piazza Campello, 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342-526.111 Fax 0342-526.333

Sito internet: www.comune.sondrio.it

E-mail: info@comune.sondrio.it

Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

SERVIZIO PERSONALE



ambito di applicazione, criteri generali per l'utilizzo delle risorse, criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato; disciplina generale delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge; incarichi ad interim, clausola di salvaguardia, distacco sindacale, disposizioni in materia di sciopero, welfare integrativo e disposizioni finali; tali materie sono disciplinate con richiamo al ccdd 18/12/2024.

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 sotto-sezione 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. 284/2024. In particolare la giunta comunale ha chiesto alla delegazione trattante di parte pubblica di sviluppare la contrattazione tenendo conto delle seguenti indicazioni:

- visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa, nel rispetto delle norme contrattuali e legislative in materia di spesa del personale e di capacità di bilancio, con 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;
- valorizzazione della retribuzione di posizione e di risultato nelle misure massime previste dal CCNL ma nei limiti delle risorse disponibili, subordinando la corresponsione della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio, con riferimento puntuale agli obiettivi del PEG;
- piena applicazione degli strumenti di valorizzazione del merito;
- integrazione del fondo, nella parte delle risorse variabili, con le risorse di cui all'art. 39, comma 3, del CCNL 16/07/2024, previa verifica della capacità di spesa;
- in materia di welfare valutare gli spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate e con una visione unitaria rispetto al restante personale.

La definizione della preintesa è avvenuta avendo presenti le disposizioni contrattuali che ne definiscono l'ambito e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l'illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di intesa, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione della specifica materia trattata;



- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse;
- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale degli atti 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 dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;
- f) 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 dell'ipotesi di intesa nella seguente tabella:

Articolo – argomento con riferimento al ccdi 18/12/2024 / aggiornamenti della preintesa	riferimenti legittimanti e disciplina
1. Campo di applicazione - come definito dalla preintesa	Individua il campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla parte economica 2025 ed al richiamo per la parte giuridica al ccdi stipulato il 18/12/2024 relativo al triennio 2024/2026. La preintesa prevede inoltre la revisione del ccdi in considerazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della normativa applicabile tempo per tempo
2. Disciplina applicabile / articolo della preintesa	Richiamo al ccdi 18/12/2024
2. Criteri generali per l'utilizzo delle risorse	Art. 35, comma 1, lettera a) del CCNL 16/07/2024
3. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	Art. 35, comma 1, lettera b) del CCNL 16/07/2024
4. Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	Art. 35, comma 1, lettera e) del CCNL 16/07/2024
5. Incarichi ad interim, clausola di salvaguardia, compensi professionali e distacco sindacale	Art. 35, comma 1, lett. c) e g) e art. 44 del CCNL 16/07/2024
6. Disposizioni in materia di sciopero	Art. 35, comma 1, lettera f) del CCNL 16/07/2024
7. Welfare integrativo	Art. 35, comma 1, lettera d) del CCNL 16/07/2024
8. Norme finali / art. 3 preintesa	Rinvio al CCNL vigente tempo per tempo



Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo delle risorse:

- viene rispettato quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 in quanto al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% del fondo; l'attribuzione della retribuzione di risultato è subordinata al perfezionamento dell'iter di valutazione delle prestazioni dirigenziali ed al raggiungimento di un punteggio minimo; l'erogazione della retribuzione di risultato in misura piena è possibile solo in presenza del raggiungimento di un punteggio nella scheda individuale superiore a 86 punti complessivi ed è proporzionalmente ridotto in presenza di valutazioni inferiori; la retribuzione di risultato risulta graduata in funzione del peso di una serie di parametri, in modo da tener conto dei diversi aspetti che caratterizzano ciascuna posizione dirigenziale. I dirigenti in servizio nel Comune sono 4, pertanto non sussistono le condizioni per l'applicazione della disciplina sulla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato di cui all'art. 23 del CCNL 16/07/2024.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che l'ipotesi di preintesa disciplina compiutamente gli aspetti trattati, con integrale richiamo al ccdi stipulato il 18/12/2024.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si richiama quanto già esposto sub. b) con riferimento alla retribuzione di risultato, erogabile esclusivamente al termine del processo di valutazione delle prestazioni individuali e di validazione della performance, in modo da ancorare l'erogazione dell'incentivo sia alla valutazione individuale che al raggiungimento degli obiettivi con riguardo all'intero ente.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si rappresenta che l'ipotesi di preintesa è orientata 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.

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

Sondrio, 04/11/2025

La delegazione di parte pubblica

Lorena Rossatti

Cesare Pedranzini