COMUNE DI MILLESIMO
Provincia di Savona

Relazione illustrativa
al contratto integrativo economico anno 2026

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Al contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2026/2028 ed economico anno 2026 (Art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs n°165/2001)

Modulo 1 – Schema 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data sottoscrizione		Preintesa 12/10/2026 Contratto 22/10/2026
Periodo temporale di vigenza		Normativo -2026-2028 Economico 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Comunale – MARINO ALBERTO Responsabile Servizio Finanziario – ROSELLA BRUNO Parte Sindacale: CISL –FP: DOMENICO MAFERA UIL –FP R.S.U.: PAOLO ANELLI LARA DE VIVO MICHELA GIACOSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2026
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.**	L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente con parere rilasciato in data 07.10.2026 sulla costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate 2026. L'Organo di controllo interno si è espresso favorevolmente con parere rilasciato in data 15.10.206 sull'ipotesi di accordo di contrattazione decentrata del personale dipendente.
	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 previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 relativo alle annualità 2025-2026-2027 è stato adottato con delibera di G.C. n.64 del 21.05.2025.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 24/03/2026 di approvazione del PIAO 2026-2028, contenente il Piano triennale 2026-2028 di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto, per quanto di competenza (vedi apposita sezione nel sito istituzionale)
		La Relazione della performance è in attesa di validazione dal NIV ai sensi dell'art.14,comma 6 del d.lgs. n.150/2009 (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009)

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI è un contratto decentrato integrativo normativo 2026-2028 ed economico 2026, che definisce per l'anno 2026 l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti.
Si allega la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI le risorse vengono utilizzate come di seguito indicato, nel rispetto delle linee di indirizzo stabilite dalla Deliberazione di Giunta Comunale n° 77 del 28.09.2026 e determina di costituzione del fondo n.45 del 05/10/2026.

CCNL 23.02.2026	***Descrizione***	**Importi in €**
Articolo 59, comma 1, primo periodo	Indennità di comparto	7.900,00
Articolo 59, comma 1, primo periodo	Differenziali progressioni economiche storiche	44.520,00
Articolo 59, comma 2, lettera J)	Differenziali stipendiali	17.817,50
Articolo15 comma 3	APRR per passaggio tra categorie	
Articolo 59, comma 2, lett.e	Indennità per specifiche responsabilità	20.391,72
Articolo 59, comma 2, lettera c)	Indennità condizioni lavoro	5.506,50
Articolo 59, comma 2, lettera f)	Indennità di servizio esterno	600,00
Articolo 59, comma 2, lettera d)	Indennità di turno	4.000,00

Risultano da contrattare € 17.203,78, con possibilità di destinazione ai differenziali stipendiali per € 5.600,00, secondo i criteri contenuti nell'art. 15 dell'Accordo Decentrato Integrativo - normativo 2026-2028, e nel CCNL 2019-2021 e CCNL 2022-2024.

La restante somma disponibile pari a € 11.603,78 può essere destinata alla produttività per personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

C) Effetti abrogativi impliciti

non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III

del D.Lgs. n. 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nell'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 12.10.2026

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011.; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

F) 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

Nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi è disciplinato il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati. In particolare nell'anno 2026 i documenti di riferimento sono:

- DUPS 2026/2028 approvato con DCC n.15 del 28.10.2025 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n. 27 del 30.12.2025;
- PEG 2026/2028 approvato con DGC n. 126 del 30.12.2025;
- Piano della Performance 2025-2027 approvato con DGC n. 64 del 21.05.2025.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022 e dell'art.58 del successivo CCNL del 23.02.2026.

Le citate norme, oltre ad individuare le fonti di finanziamento, suddividono le risorse in due fondamentali categorie: le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità e costituite in un unico importo consolidato, e le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità.

Nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate sono state rispettate le disposizioni di cui all'art.23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 che in sintesi dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, dal 1^ gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Conclusioni

Si provvederà, come previsto dall'art.40 bis del D.Lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI definitivamente

siglato e la presente relazione sul sito web del Comune, nella sezione trasparenza.

F.to Il Responsabile del Servizio Personale e Finanziario
Dott.ssa Rosella Bruno