



COMUNE DI MARCALLO CON CASONE

Provincia di Milano

***Relazione illustrativa
al contratto integrativo
ANNO 2026-2028
Economico 2026***

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

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Periodo	Parte normativa: 2026-2028 Parte economica: 2026
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Antonella dott.ssa Anzecchiarico – Presidente Segretario Comunale Daniela dott.ssa Bognetti - Responsabile Area Affari Generali Marta Chiodini - Responsabile Area Programmazione e Controllo Daniele arch. Rivolta - Responsabile Area Tecnica Antonio dott. Schintu - Responsabile Area Vigilanza Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP MILANO METROPOLI, UIL FPL MILANO, CSA RAL. <u>Delegazione Sindacale</u> composta da: - la Rappresentanza Sindacale Unitaria: Alessia Lapi Laura Luisa Niola Nettis Luciano - le Organizzazioni Sindacali Territoriali presenti alla trattante: CISL – FP UIL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Disciplina di tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, si sensi dell'art. 7 del CCNL del 23/02/2026.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Il Comune di Marcallo con Casone ha adottato il Piano delle Performance e la metodologia di misurazione e valutazione delle performance con deliberazioni G.C. n. 103 del 05/07/2011 e 124 del 08/09/2011. Il Comune di Marcallo con Casone ha approvato con deliberazione G. C. n. 34 del 26/03/2026 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 – validato dal nucleo di valutazione in data 25/03/2026 e pubblicato sul portale PIAO https://piao.dfp.gov.it/ L'Amministrazione ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009, garantendo la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: - il sistema misurazione (approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011); - Piano Integrato di Attività e Organizzazione L'erogazione delle performance 2026 avverrà solo dopo aver acquisito l'autorizzazione del Nucleo di Valutazione (N.V.).

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

Nel Contratto Integrativo di riferimento sono stati introdotti gli adeguamenti previsti dal CCNL 2022/2024.

Vengono stabiliti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo individuate dal nuovo CCNL 2022/2024 e dai precedenti CCNL ancora vigenti.

Sono stabiliti i criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance con individuazione della performance individuale e organizzativa.

All'articolo 8 vengono definiti i criteri per la definizione delle procedure di progressione economica.

Vengono individuate le varie indennità condizioni lavoro previste dal nuovo CCNL 2022/2024, nonché indicate le indennità e le risorse accessorie finanziate con i proventi art. 208 del CDS.

Sono riconfermati gli istituti di riduzione orario ai sensi art. 22 del CCNL 1/4/1999, la Banca Ore, la flessibilità e la reperibilità.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

La destinazione delle risorse per la contrattazione decentrata per il solo anno 2026, sulla base dei criteri indicati nel contratto:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': TURNO ai sensi dell'art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2022/2024

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono l'orario in turnazione <i>Importo previsto presunto nel fondo € 9.000,00</i>

INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO ai sensi art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2022/2024

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • RISCHIO: indennità riconosciuta ai dipendenti soggetti a rischio sulla base della valutazione delle schede redatte dal RSPP con un rischio ≥ 6 • DISAGIO: indennità erogata solo nel caso di verificano particolari condizioni di forte disagio con periodo continuativo di minimo 6 mesi • MANEGGIO VALORI: indennità erogata ai dipendenti nominati economo comunale o agente contabile con limitazioni negli importi minimi di incasso |
|--|

<i>Importo previsto nel fondo € 1.900,00</i>
--

INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO ai sensi art. 59 c. 2 lett. f) CCNL 2022/2024
--

Indennità riconosciuta agli Agenti di Polizia Locale che svolgono in modo continuativo attività all'esterno

<i>Importo massimo previsto nel fondo € 1.600,00</i>
--

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ai sensi art. 59 c. 2 lett. e) CCNL 2022/2024
--

Indennità riconosciuta al personale non titolare di elevata qualificazione in caso di assegnazione di funzioni di particolare rilevanza

<i>Importo massimo previsto nel fondo € 10.500,00</i>

INDENNITA' PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
ai sensi art. 59 c. 2 lett. f) CCNL 2022/2024

Indennità riconosciuta al personale di polizia locale non titolare di elevata qualificazione in caso di assegnazione di funzioni di responsabilità connessi al grado rivestito

Importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00

REPERIBILITA' ai sensi art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2022/2024

Compenso riconosciuto al personale coinvolto nel servizio di reperibilità

Importo previsto nel fondo € 140,00

MESSI NOTIFICATORI ai sensi art. 59, c. 2 lett h) CCNL 2022/2024

Compenso riconosciuto ai messi comunali nel caso di notificazioni di atti per conto di altre Amministrazioni che provvedono al rimborso delle spese di notificazione

Importo previsto nel fondo € 200,00

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ai sensi art. 14 CCNL 2022/2024

Somma destinata per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali nel rispetto delle quote stabili del fondo. L'importo sarà erogato a seguito di procedura di attribuzione prevista nel CCDI 2022/2024

Importo massimo previsto nel fondo € 8.700,00

PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA:

Performance individuale

- *Importo € 7.812,50*
- *criterio di remunerazione:* erogata secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel rispetto dell'art. 48 del CCNL 2022/2024 è stata destinata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite a titolo di performance individuale al 5% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata.

Performance organizzativa

- *Importo € 7.812,49*
- *criterio di remunerazione:* la ripartizione avviene sulla base della partecipazione reale al raggiungimento di un obiettivo strategico assegnato dall'Amministrazione ed al grado di raggiungimento dell'obiettivo stesso. La pesatura di ogni singolo obiettivo strategico avviene, come stabilito nella metodologia in vigore presso l'Ente.

ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E PER RECUPERO EVASIONE TRIBUTI

Sono corrisposti i compensi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto saranno regolati da appositi regolamenti comunali.

Il compenso per recupero evasione tributi verrà corrisposto sulla base del Regolamento approvato con deliberazione G. C. n. 68 del 23/05/2019 (importo presunto per anno 2026 € 5.061,81).

Il compenso per incentivi tecnici verrà corrisposto sulla base del Regolamento approvato con deliberazione G. C. n. 122 del 09/12/2021 (importo presunto per anno 2026 € 20.509,32).

c) **Gli 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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

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 Piano delle Performance e nella Metodologia di misurazione e valutazione delle performance in vigore nell'Ente, 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

Il CCDI 2026/2028, agli artt. 8 e 9, disciplina le progressioni economiche, che verranno programmate annualmente in base alle risorse disponibili. Per l'anno 2026 è stata prevista la somma di € 8.700,00 derivante dalla parte stabile del fondo accessorio destinata a nuove progressioni economiche.

- 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 D. Lgs. n. 150/2009

La metodologia di valutazione ed erogazione della produttività, nel Comune di Marcallo con Casone, è un sistema molto complesso che tiene conto degli obiettivi assegnati, del loro effettivo raggiungimento valutato con indicatori misurabili, del personale effettivamente coinvolto e delle percentuali di coinvolgimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO



Marta Chiodini