



FONDO ANNO 2026 - PERSONALE DIRIGENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa del 22/06/2026 (ipotesi di accordo)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2026/28 parte normativa Anno 2026 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Antonella Trombetta Vice - presidente: Dott. Umberto Bertezzo Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali presenti: UIL FPL - Cristian Perversi
Soggetti destinatari	Personale Dirigente del Comune di Corsico e Segretario Generale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2028; b) ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2026 - 31/12/2026; c) destinazione risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato - Anno 2026 Il CCDI si compone dei seguenti articoli: - campo di applicazione, durata e decorrenza; - riparto del fondo tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato; - criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; - differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato; - incarichi <i>ad interim</i> e integrazione retribuzione di risultato; - welfare integrativo; - onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge; - diritto di sciopero; - clausola di salvaguardia; - personale in distacco sindacale; - indirizzi e criteri per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - lavoro agile

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori
		Il presente campo sarà compilato dopo l'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 23/12/2025 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2026 - 2028; - con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 23/12/2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2026 - 2028; - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2026 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026/2027/2028 ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000; - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 19/02/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (P.I.A.O.) che assorbe il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza.
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (ora vedasi D.Lgs. n. 33/2013). Nel sito istituzionale del Comune di Corsico vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, nonchè le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, comma 2, D.Lgs. 33/2013). Non appena l'accordo verrà sottoscritto in via definitiva sarà oggetto di pubblicazione. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2025 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 29 del 29/04/2026 ed approvata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 65 del 30/04/2026. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2026 sarà validata dal Nucleo di Valutazione entro il mese di giugno 2027 e pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente, sezione amministrazione trasparente, sottosezione performance.
Eventuali osservazioni	Nessuna	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del Fondo Dirigenza (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 dell'articolato del contratto

In seguito alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale Area Funzioni Locali del 23/02/2026 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il personale Dirigente del Comune di Corsico per il triennio 2026 - 2028, giungendo alla sottoscrizione della pre-intesa con le Organizzazioni Sindacali in data 22/06/2026, previo confronto con le stesse.

La pre-intesa trova applicazione per il Segretario generale e per il personale dirigente, a tempo indeterminato e/o a tempo determinato e ha vigenza triennale per la parte normativa, mentre per la parte economica dal 01/01/2026 al 31/12/2026.

Il testo del contratto collettivo integrativo 2026 risponde alle direttive impartite alla Delegazione trattante di parte pubblica e approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 09/04/2026, ovvero:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale Dirigente;
- per lo svolgimento di incarichi *ad interim* è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, un importo del valore pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico;
- destinazione di risorse alla retribuzione di risultato legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti in servizio nella misura minima del 15% dell'importo complessivo del fondo disponibile;
- integrazione della composizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ex art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020 di un importo complessivo pari ad € 77.050,84 che assorbe le risorse già destinate in passato dall'Ente a questa specifica finalità ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL 23/12/1999;
- stanziamento delle risorse aggiuntive previste dall'art. 24 comma 3 del CCNL Area Funzioni Locali 23/02/2026 nei limiti delle risorse di bilancio;
- per le voci eventuali relative agli importi residui non utilizzati nell'anno precedente che incrementano *una tantum* le risorse, devono essere debitamente accertate e dichiarate dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- applicazione della clausola di salvaguardia ex art. 31 del CCNL 17/12/2020 determinando il differenziale nell'importo che consente di conseguire l'80% della retribuzione precedente, ove possibile, e di determinare le risorse da accantonare a copertura del conseguente onere dalla voce "indennità di posizione";

Esame in dettaglio degli articoli

Art. 1 “Campo di applicazione, durata e decorrenza” disciplina il campo di applicazione e la durata triennale del CCDI per la parte normativa. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione, salva diversa prescrizione definita in specifici articoli. La composizione e le risorse economiche di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 vengono negoziati con cadenza annuale annuale.

Art. 2 “Interpretazione autentica del CCDI” regola i casi in cui insorgano controversie in merito all'interpretazione delle norme contrattuali.

Art. 3 “Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 21, comma 1, lett. a) CCNL 2026” prevede che tale Fondo è determinato annualmente dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti finanziari posti dalla normativa vigente e che una quota dello stesso è destinata almeno per il 15% alla retribuzione di risultato. Per il 2026 detta percentuale viene stabilita nel minimo del 15%.

Le eventuali risorse finalizzate per la retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora ciò non sia stato oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del

Fondo dell'anno successivo.

Art. 4 “Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. b) CCNL 2026” disciplina i criteri di erogazione della retribuzione di risultato che avviene sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai Dirigenti, previa definizione degli obiettivi annuali e del conseguimento di una valutazione positiva effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema adottato dall'Ente.

Art. 5 “Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. b) CCNL 2026” introduce per i Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato loro spettante. I Dirigenti interessati a tale differenziazione sono pari al 10% dei Dirigenti, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno un'unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento. Per l'attribuzione del differenziale di risultato sono stabiliti i seguenti criteri: a) punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento; b) in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio; c) ad ulteriore parità, il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio; d) ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Art. 6 “Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. c) CCNL 2026” attua quanto disposto dal CCNL 16.07.2024 in relazione alla retribuzione di risultato per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione. L'importo previsto a titolo di risultato è pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Art. 7 “Welfare integrativo (art. 26, comma 1, lett. d) CCNL 2026” prevede la possibilità che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, vengano individuate misure di welfare integrativo e le relative risorse complessive ad esse destinate. Per l'anno 2026 non vengono previste dette misure.

Art. 8 “Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 21, comma 1, lett. e) CCNL 2026” conferma il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, come regolato dalla normativa vigente, chiarendo che le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota del 90% a titolo di retribuzione di risultato al Dirigente che ha reso la prestazione. Al fine di garantire una correlazione e il bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi in oggetto.

Art. 9 “Diritto di sciopero (art. 21, comma 1, lett. f) CCNL 2026” chiarisce che il personale Dirigente responsabile dei servizi pubblici essenziali è tenuto a garantire il livello minimo essenziale di tali servizi in occasione della proclamazione degli scioperi ed indica quegli ambiti di attività per i quali viene esclusa la possibilità di aderire allo sciopero.

Art. 10 “Clausola di salvaguardia (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 2026” attua l'art. 31 del CCNL 17.12.2020 che prevede il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione al Dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso. Il differenziale viene individuato in percentuali variabili e sulla base di specifici criteri.

Art. 11 “Personale in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i) CCNL 2026” specifica che il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento e di un elemento di garanzia della retribuzione la cui percentuale è fissata nella misura del 60%. Tale quota viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Art. 12 “Linee di indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l)” conferma l’impegno delle parti di proseguire con gli interventi di attuazione della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di destinare apposite risorse alla prevenzione sul tema.

Art. 13 “Lavoro Agile” riconosce la facoltà per i Dirigenti di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile nel rispetto della normativa nazionale e della disciplina approvata dall’Ente.

Art. 14 “Disposizioni transitorie, finale e di rinvio” dispone la cessazione degli effetti delle disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con il presente accordo e le vigenti norme di legge e il rinvio alle disposizioni legislative e ai contratti nazionali vigenti per quanto non richiamato nel presente contratto.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti relativamente all’annualità 2026 viene come di seguito destinato:

Utilizzo del Fondo (voci di uscita)	Euro
Retribuzione di posizione	€ 198.737,92
Retribuzione di risultato (15%)	€ 35.071,40
TOTALE	€ 233.809,32

C. Effetti abrogativi impliciti

Non vi sono effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni contenute nel presente accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità a cui si ispira il CCNL 23/02/2026.

Ai Dirigenti si applicano i criteri adottati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell’Ente.

Il Nucleo di Valutazione predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali in virtù di parametri quali: numero risorse umane assegnate, incidenza dei livelli gerarchici direttivi sul totale dei dipendenti assegnati, importo assegnato alle spese e alle entrate, numero dei programmi gestiti come da glossario contabile, complessità del sistema relazionale di riferimento, grado di responsabilità delle attività assegnate e rilevanza strategica dei programmi gestiti.

Si fa pertanto riferimento alla Delibera di Giunta Comunale n. 129 del 14/10/2024 ad oggetto “Approvazione graduazione delle posizioni dirigenziali a seguito di ridefinizione della macrostruttura dell’Ente approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 25/09/2024” che inerisce alla pesatura delle posizioni dirigenziali ed al relativo sistema di valutazione, secondo le norme di legge e del CCNL che disciplinano la valutazione dei Dirigenti.

I risultati delle attività svolte dai Dirigenti sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione in base a criteri predeterminati dal sistema di valutazione in essere nell’Ente.

Il contratto prevede che alla retribuzione di risultato non può essere destinata una percentuale inferiore al 15% delle risorse complessive, come indicato al comma 5, dell’art. 57 del CCNL 17.12.2020. La liquidazione del premio di risultato viene graduata secondo specifiche tabelle parametriche basate sul punteggio ottenuto, a condizione che la valutazione del Dirigente sia positiva.

Nell'ottica del riconoscimento del merito, all'art. 5 è previsto l'istituto della "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", secondo il quale ai Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato di loro spettanza. L'istituto si applica solo al 10% dei Dirigenti valutati, arrotondato all'unità superiore e, comunque pari ad almeno una unità, in servizio al 31 dicembre e per l'intero anno di riferimento, nel rispetto dei seguenti criteri:

- punteggio complessivo più alto conseguito nella valutazione di riferimento;
- in caso di parità, punteggio più alto della media della valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, il trend della valutazione più favorevole nell'ultimo triennio;
- ad ulteriore parità, alla/al dirigente più anziano nel ruolo.

Il contratto disciplina, inoltre, l'istituto dell'“*interim*”, con riferimento alla retribuzione di risultato, per lo svolgimento di incarichi con i quali è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati secondo l'ordinamento dell'Ente, limitatamente al periodo di sostituzione. L'importo previsto a titolo di risultato è pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Infine, nell'ottica della parametrizzazione ed equità dei compensi erogati, l'art. 8 del CCDI stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale Dirigente, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione degli incentivi, come da tabella che segue:

Incentivi	% riduzione retribuzione risultato
Incentivi inferiori a € 5.000,00	nessuna
Da € 5.000,10 a € 10.000,00	10%
Pari o superiori a € 10.000,10	30%

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

Non pertinente con il CCDI Dirigenti

F. illustrazione dei risultati attesi dalla definizione economica del fondo della Dirigenza, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente CCDI conferma un'impostazione incentivante sia sotto il profilo degli importi riconosciuti ai Dirigenti come retribuzione di posizione sia sotto il profilo degli importi riconosciuti a titolo di retribuzione di risultato e sono coerenti con gli atti di programmazione adottati dall'Ente, specie con quegli obiettivi finalizzati al miglioramento progressivo dell'efficienza e della razionalizzazione dell'organizzazione, previsti all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 19/02/2026 e successivamente modificato e integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 23/07/2026.

IL DIRIGENTE del Settore 1

Dott. Umberto Bertezzolo

(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs.vo 82/2005)