**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e Art. 58 del CCNL Funzioni Locali del 23.2.2026, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2026 parte economica e 2026 – 2028 parte normativa - Relazione illustrativa.**

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.
La presente relazione accompagna l'ipotesi di CCDI per l'anno 2026 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate.

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

Data di sottoscrizione 13.7.2026

Preintesa

Periodo temporale di vigenza Anno 2026 parte economica – Anni 2026 – 2028 Parte normativa

Composizione della delegazione trattante

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Dott.ssa Antonella Annecchiarico – Segretario Comunale – Presidente,
Dott. Roberto Piodi – Responsabile dell'Area Programmazione e Controllo,
Arch. Gabriela Nava – Responsabile Area Tecnica,
Sabina Doniselli - Sindaco

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
CISL FP Milano Metropoli,

R.S.U.
Sig. Mauro Vago,
Sig.ra Lucia Panagini,
Sig. Miriam Mereghetti.

Soggetti destinatari: Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2026,
b) Contratto decentrato integrativo 2026 - 2028;

La presente relazione è di supporto alla relazione tecnico finanziaria, a firma del responsabile dell' Area Programmazione e Controllo ed al Revisori dei Conti del comune di Boffalora sopra Ticino per la certificazione sull'ipotesi di CCDI anno 2026 – 2028 e sull'utilizzo delle risorse decentrate 2026.

Il Comune di Boffalora sopra Ticino con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 30.3.2026 a approvato il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028.

Il D.L. n. 80/2021, art. 6, indirizza e prescrive alle PA l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli progressivamente e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, in particolare:
il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
il Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.Lgs. n. 165/2001);

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione, degli incarichi di elevata qualificazione e dei dipendenti;

Il documento individua nella sua interezza la definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (Quest'ultima suddivisa fra incarichi di elevata qualificazione , dipendenti e contributi individuali in interventi di gruppo);
Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del D.L.gs n. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori,
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi,
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito,
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi;

Il ciclo della performance alla luce di quanto sopra enunciato è così articolato:

Pianificazione: definizione degli obiettivi strategici per il triennio attraverso il DUP ed il bilancio pluriennale.

Programmazione: traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi attraverso il piano degli obiettivi e il Piano Esecutivo di Gestione.

Controllo Misurazione e Rendicontazione: i risultati della gestione ed i risultati in termini di raggiungimento degli obiettivi sono integrati in un'unica relazione sulla performance. La condivisione con gli stakeholders è assicurata attraverso la misurazione annuale della customer satisfaction per i servizi indicati, esplicitamente prevista negli obiettivi. La funzione di misurazione e valutazione è svolta: dal nucleo di valutazione; - dai responsabili titolari di Elevata Qualificazione e dal Segretario Generale; la valutazione è strettamente collegata alla preventiva assegnazione di obiettivi e costituirà condizione essenziale per l'erogazione della retribuzione di risultato e dell'indennità di produttività.

Valutazione e premialità: attraverso i vigenti sistemi di valutazione del personale dipendente e dirigente (Declinato per fasce cui concorrono gli obiettivi strategici e i comportamenti organizzativi). Gli indicatori di misurazione per i titolari di E.Q. sono così declinati: 60% per gli obiettivi strategici assegnati, 40% per i comportamenti organizzativi,

Trasparenza: la sezione amministrazione trasparente del sito internet comunale è aggiornata con la pubblicazione degli strumenti di programmazione , di valutazione delle risorse umane e di risultato di tale valutazione, sulla base di quanto stabilito dal programma triennale della trasparenza.

Gli obiettivi strategici sono quelli che l'amministrazione intende evidenziare come obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholders, ovvero rispetto ai bisogni organizzativi e gestionali dell'Ente. Gli obiettivi programmati su base triennale verranno aggiornati annualmente tenendo conto delle priorità politiche dell'Amministrazione.
Ogni obiettivo strategico è articolato in una scheda gestionale che indica le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento,
Tramite la redazione del piano si ha lo scopo di assicurare la qualità della performance attraverso l'individuazione e la definizione degli obiettivi che devono essere: rilevati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla programmazione politica ed alle strategie dell'Amministrazione, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli enti locali. In particolare si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito",

**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.**

La ripartizione della produttività collettiva / performance ammonta a:

€ 11.317,41 per l'anno 2026,
€ 5.000,00 per l'anno 2026 Polizia Locale,
€ 1.500,00 per l'anno 2026 Asilo Nido

preso atto della decisione della giunta comunale di attribuire gli obiettivi strategici a ciascuna area. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 30.3.2026 con cui si è stabilita la pesatura della rilevanza strategica degli obiettivi assegnati e di conseguenza l'attribuzione delle risorse a ciascuna area e per attività svolte al di fuori del normale orario di servizio e su programmazione di implementazione dei servizi stessi.

Le parti definiscono l'utilizzo delle risorse decentrate relative alle politiche di sviluppo delle risorse umane della produttività per l'anno 2026, così come di seguito determinate:

Le Risorse vincolate per progressioni economiche, indennità di comparto, indennità personale educativo asilo nido ed indennità art. 79 comma 1 Bis CCNL del 16.11.2022 ammontano a:

€ 59.391,82 per l'anno 2026,

Il fondo 2026 disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

| | |
|---|---|
| -Indennità di turno riconosciuta agli Agenti di P.L. che svolgono orario di turnazione | € 5.300,00 |
| -Indennità di condizioni lavoro | € 1.720,00 |
| -Indennità di reperibilità | € 200,00 |
| -Indennità particolari responsabilità | € 8.000,00 |
| -Indennità di funzione Polizia Locale | € 1.600,00 |
| -Indennità servizio esterno Polizia Locale * | € 4.200,00 |
| -Compensi per specifiche disposizioni di legge: Istat, servizi conto terzi e incentivi progettazioni | € 31.632,00 |
| -Performance | € 11.317,41 |
| -Performance Polizia Locale** | € 5.000,00 |
| -Performance asilo Nido | € 1.500,00 |
| -Incentivi recupeo evasione tributaria Art. 1 c. 1091 L.n. 145/2018 | € 5.000,00 |
| Totale parziale parte variabile | € 75.469,41 |
| -Straordinari | € 7.152,29 |
| -Straordinari eventi eccezionali | € 2.847,00 |
| -Straordinari D.L. 24.2.2026 n. 23 | € 3.000,00 |
| -Totale straordinari | € 12.999,26 |
| -Risorse Elevate Qualificazioni | € 53.750,00 |
| -Accessorio Segretario Generale | € 17.122,31 |
| -Totale destinazioni | €159.341,01 |

**Di cui € 2.100,00 a carico dei proventi delle contravvenzioni al codice della strada.*

***Di cui € 5.000,00 a carico dei proventi delle contravvenzioni al codice della strada.*

***TOTALE FONDO UNICO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026 € 218.732,80***

- Si precisa che in relazione al progetto di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza stradale / urbana della Polizia Locale vengono impiegate risorse pari ad € 5.000,00 per l' annualità 2026, finanziati con i proventi delle contravvenzioni al codice della strada, ai sensi della delibera della Corte dei Conti n. 5 del 9.4.2019 – e dell'Art. 98 CCNL 16.11.2022;

**B) 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.

**C) 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**

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 assegnati dall'Amministrazione Comunale nel piano delle performance triennale.
La metodologia di valutazione ed erogazione della produttività, nel Comune di Boffalora Sopra Ticino, è un sistema che tiene conto degli obiettivi assegnati e del loro effettivo raggiungimento.

La verifica del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dai titolari di incarichi di elevata qualificazione prima dell'erogazione, ai dipendenti dell'Ente, delle risorse.
Gli atti vengono trasmessi al nucleo di valutazione e sono parte integrante del sistema di valutazione delle Elevate Qualificazioni.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'erogazione dei compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività sarà, naturalmente, resa possibile a seguito della corretta applicazione del procedimento di valutazione, così come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa nei confronti di ogni dipendente avente diritto.
L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:
- I compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della miglioramento quali- quantitativo dei servizi e/o al mantenimento quantitativi in presenza di riduzione di personale;
- L'erogazione è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base della compilazione delle schede allegate al CDI;
- I compensi incentivanti sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione.
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza delle Posizioni Organizzative nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dalla contrattazione decentrata.

La valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, a cura del Nucleo di Valutazione, avviene sulla base di relazioni e schede obiettivo, redatte dalle Elevate Qualificazioni, formulate come report indicativo dei principali obiettivi declinati nella Relazione Previsionale Programmatica, e confermati in atti successivi di Giunta Comunale, soffermandosi in particolare sugli obiettivi di sviluppo, con riferimento agli obiettivi strategici individuati ed all'impiego delle risorse umane e finanziarie.

Boffalora Sopra Ticino, 29.7.2026

Il Responsabile dell'Area Programmazione e Controllo
(Roberto Piodi)