



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO 2024/2026 - BIENNIO ECONOMICO 2024/2025**

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	13 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito per brevità CCI) è riferito al periodo 1.1.2024 - 31.12.2026 per la parte normativa, mentre per la parte economica (riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), è riferito ai periodi 1.1.2024 - 31.12.2024 e 1.1.2025 - 31.12.2025.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): ✓ PRESIDENTE: Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ✓ FP CGIL- CISL FP - UIL FPL - DIRETS - AREA DIREL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ✓ FP CGIL- UIL FPL - DIRETS - AREA DIREL
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ambito di applicazione e decorrenza ✓ riparto fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ✓ retribuzione di risultato ✓ differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ✓ incarichi ad interim ✓ principio di onnicomprensività e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ✓ criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo ✓ servizi minimi essenziali in caso di sciopero clausola di salvaguardia economica ✓ trattamento economico del personale in distacco sindacale ✓ salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ✓ interpretazione autentica delle clausole controverse ✓ verifica attuazione cci ✓ disposizioni finali e disapplicazioni
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno)</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo di contrattazione decentrata</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"> - Con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 9 aprile 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 in cui sono confluiti il Piano delle Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. - Con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 15 aprile 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 in cui sono confluiti il Piano delle Performance e il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
		<p>Le Relazioni sulla Performance anno 2023 e 2024 sono state validate dal Nucleo di Valutazione.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolo 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 decentrato

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto decentrato:

Con l'Accordo oggetto della presente relazione, in attuazione delle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 128 del 15 luglio 2025, il Comune di Rho si dota di un Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente (nel seguito, per brevità, CCI), allineato al Contratto Collettivo Nazione di Lavoro (nel seguito, per brevità, CCNL) del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 16 luglio 2024.

In fase di contrattazione del CCI la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno prestato attenzione a dare una risposta adeguata ad esigenze di chiarezza, semplicità e trasparenza attraverso la redazione di un unico documento che risultasse snello, chiaro e di agevole lettura, e che in modo puntuale mettesse a fuoco la disciplina delle materie che dal legislatore sono state riservate alla contrattazione integrativa.

Per quanto concordato tra le parti in ordine alle materie oggetto di contrattazione integrativa, si rinvia ai contenuti dell'Accordo allegato.

In particolare, le parti, hanno concordato quanto segue:

- alla retribuzione di risultato è annualmente destinata una quota del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato compresa all'interno del range 15-25% (calcolata al netto di eventuali economie dei fondi anni precedenti e/o dei compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge).
- al dirigente cui sia conferito un nuovo incarico (a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso) al quale corrisponde una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari ad un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente pari al 90% di quella connessa al precedente incarico; tale differenziale è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore del differenziale originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di 1/3 ulteriore il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
- ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato pari al 25%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla complessiva retribuzione di risultato; la quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato differenziata di cui al presente articolo è pari al 30% dei dirigenti che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato, arrotondato all'unità inferiore garantendo almeno n. 2 unità.
- ai dirigenti che percepiscono compensi previste da specifiche disposizioni di legge si applica una decurtazione della retribuzione di risultato potenziale correlata all'entità dei compensi percepiti.
- la retribuzione di risultato riconosciuta per incarichi ad interim è pari al 30% del valore economica della retribuzione di posizione spettante prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

➤ Anno 2024

Voce di spesa	Importo	%
Retribuzione Posizione	218.058,00 €	78,257%
Retribuzione Risultato	57.586,00 €	20,667%
Welfare integrativo*	3.000,00 €	1,077%
Totale ripartito	278.644,00 €	100,00%

➤ Anno 2025

Voce di spesa	Importo	%
Retribuzione Posizione	218.058,00 €	78,794%
Retribuzione Risultato	55.688,00 €	20,122%
Welfare integrativo*	3.000,00 €	1,084%
Totale ripartito	276.746,00 €	100,00%

**La somma indicata comprende la quota da destinare a Welfare integrativo per il Segretario comunale, di pari importo di quella riconosciuta a ciascuno dei dirigenti. Al Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Locale non è riconosciuto il Welfare integrativo a valere sulle risorse decentrate, un importo equivalente è destinato a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare, da riconoscere secondo la disciplina del relativo regolamento.*

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 previsioni dell'accordo allegato risultano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto il Premio di Risultato è distribuito sulla base delle risultanze del vigente Sistema di Valutazione della performance del personale dirigente, fatta salva la quota di retribuzione di risultato afferente i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che sono riconosciuti in applicazione delle norme di legge e, se previsto, dei regolamenti adottati dall'ente.

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

Fattispecie non applicabile al presente contratto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La retribuzione di risultato è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del PEG/Piano della Performance riferiti agli anni 2024 e 2025 (Sezione Performance del Piano Integrato Attività e Organizzazione, PIAO); tali strumenti programmatici contengono, quindi, i risultati attesi mentre la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=

IL DIRETTORE AREA 1
Dr.ssa Emanuela Marcoccia