

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

Relazione illustrativa al CCDI area dirigenza ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL dell'area della dirigenza delle "Funzioni locali" del 17/12/2020 e dell'art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 – Anno 2025

PREMESSA

In data 27/11/2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2025 per i dirigenti del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La contrattazione integrativa si è svolta ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL Area F.L. 16/07/2024.

La seguente relazione illustrativa è stata redatta ai sensi della Circolare n. 25 del 19.07.2012 emessa dalla Ragioneria Generale dello Stato ed è composta da 2 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 27/11/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale Organizzazioni sindacali (elenco sigle): CGIL/FP, CISLFP MILANO METROPOLI, UIL/FPL, Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) CISLFP MILANO METROPOLI Firmatarie della preintesa: CISLFP MILANO METROPOLI
Soggetti destinatari	Personale Dirigente del Comune di San Donato Milanese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione fondo risorse decentrate anno 2025

NESSUN RILIEVO	Intervento dell'Organo di controllo interno – Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisori dei Conti? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel Caso il collegio dei Revisori dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato il piano della performance con l'approvazione del PIAO avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 27/03/2025 che contiene la sottosezione Piano Triennale Fabbisogni Personale - PTFP, la sottosezione Performance e la sottosezione Piano Azioni Positive; Giunta Comunale n. 104 del 23/10/2025 di monitoraggio e variazione degli obiettivi strategici e della performance. Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il DUP e con il PEG
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora L. n. 190/2012 con decorrenza dal 31/01/2014 - SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 - SI
La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009? Si in data 23/06/2025; relazione approvata con delibera G.C. n. 70 del 19/06/2025		
Eventuali osservazioni =====		

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Si evidenzia che il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito dalle risorse determinate nell'anno 2025 comprensive delle integrazioni previste

dei diversi CCNL nonché dall'incremento previsto ai sensi dell'art. 26 comma 3 parte fissa del CCNL 23.12.1999 a seguito di riorganizzazione consolidata e un incremento della dotazione organica dei dirigenti.

In particolare l'Amministrazione:

- a) nel processo di riorganizzazione negli anni 2004-2005 ha ricondotto il coordinamento delle attività di gestione complessive e generali dell'Ente all'organo collegiale "Comitato di Direzione" composto da tutti i dirigenti dell'Ente, eliminando la figura del Direttore Generale. A tale processo sono correlati un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza che ha portato all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti;
- b) a decorrere dall'anno 2004, ha ampliato di una unità il numero dei dirigenti (Dirigenza Area Organizzazione, gestita precedentemente dal Direttore Generale) e posto in essere processi di riorganizzazione anche a seguito del venir meno della funzione del Direttore Generale;
- c) a decorrere dal 4 marzo 2010 ha ampliato ulteriormente di una unità il numero dei dirigenti (Dirigenza nuova area Polizia Locale, gestita precedentemente dalla posizione organizzativa Servizio Autonomo di P. L.) prevedendo una somma annuale per l'indennità di posizione pari a euro 20.000,00, mentre per l'indennità di risultato l'applicazione del CCDI in vigore presso l'Ente ha previsto un aumento su base annua di euro 11.055,37, per una somma complessiva su base annua di euro 31.055,37. Nell'anno 2010 il fondo è stato quindi incrementato, in relazione del periodo di assunzione, di una somma pari a euro 25.616,67.;
- d) nell'anno 2014 ha ridotto la dotazione organica dell'area dirigenza di una unità a seguito di riorganizzazione dell'Ente.
- e) A decorrere dal 1.1.2019 è stata effettuata un'altra riorganizzazione che ha visto diminuire di un'altra unità la dotazione dirigenziale dell'ente portando i dirigenti a n° 4.
- f) Da novembre 2019 è stato assunto un dirigente ex art.110 c.1 TUEL in sostituzione del dirigente titolare che era stato collocato in aspettativa che a decorrere dal 01.06.2022 è cessato per mobilità fra enti.
- g) Da agosto 2024 al 31 ottobre 2025 un dirigente titolare è stato collocato in congedo straordinario e successivamente cessato;
- h) da ottobre 2025 è cessato l'incarico ex art. 110 c. 1 TUEL;

Inoltre, si dà atto che con la stessa deliberazione di G.C n. 121 del 20/11/2025 avente per oggetto: "Indirizzi per l'anno 2025 alla delegazione trattante relativi al contratto integrativo area dirigenti" si è previsto:

- di prendere atto della quantificazione del fondo parte fissa per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale anno 2025 approvato con determinazione n. 24 del 14/03/2025 del Servizio Risorse Umane;
- di destinare una quota del 30% al finanziamento della retribuzione di risultato;
- di destinare una quota del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, per il finanziamento degli incarichi ad interim.
- di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente includendo anche del fondo per lo straordinario in linea con quanto previsto nel conto annuale del personale negli ultimi anni;
- di destinare temporaneamente per l'anno 2025, la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2025 soggetta al limite, pari a euro 38.000,00 alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Elevate Qualificazioni così come attualmente pesate;
- Di destinare la somma non destinata di Euro 31.729,59 al Fondo Risorse Decentrate – area dirigenza – anno 2026;

La quantificazione complessiva del fondo per le indennità di posizione e di risultato anno 2025 del personale dirigente pari ad **euro 187.990,26**;

Si precisa altresì che l'importo è al netto degli oneri riflessi che fanno comunque carico al Bilancio comunale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

In base alla quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione in via provvisoria con determinazione dirigenziale n. 24 del 14/03/2025 vengono definite le modalità di utilizzo di tali risorse tenuto conto della percentuale del 30% destinata al finanziamento della retribuzione di risultato contenuta nella deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 20/11/2025 avente per oggetto "Indirizzi per l'anno 2025 alla delegazione trattante relativi al contratto integrativo area dirigenti" e del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, per il finanziamento degli incarichi ad interim.

DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2025			
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato			
DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE	RISULTATO 30%	NOTE
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	Euro 0	Euro 34.029,98	Posizione in congedo fino al 31/10/2025 e poi dimissionario pari ad Euro 18.189,50
AREA SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO	Euro 42.189,50		
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI	Euro 46.189,50		
AREA SVILUPPO COMUNITA'	Euro 25.054,27		Posizione scoperta dal 8/10/2025 Euro 36.189,50 ricalcolata in 9/13imi
INCARICO AD INTERIM - SUDDIVISO TRA I DIRIGENTI IN SERVIZIO E DELEGATI IN PARI MISURA		Euro 8.797,42	Calcolato al 30% su Euro 18.189,50 + 11.135,23= Euro 29.324,73
totale	Euro 113.433,27	Euro 42.827,40	
TOTALE UTILIZZO	Euro 156.260,67		
TOTALE FONDO DIRIGENTI - 2025	Euro 187.990,26		
DIFFERENZA	Euro 31.729,59		

C) effetti abrogativi impliciti: nessuno

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

Le modalità di utilizzo del fondo per la remunerazione del salario accessorio per l'anno 2025 al personale con qualifica dirigenziale sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dirigenziale si applica il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 22/12/2015.

Per quanto riguarda la ripartizione si evidenzia che:

1. la retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione;
2. la retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune con le seguenti integrazioni:
 - a) modifica della pesatura da parte della Giunta Comunale dei comportamenti organizzativi della dirigenza, riportati nella scheda di valutazione, come previsto dal sistema di valutazione vigente presso il Comune come segue:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (60%)	PESO
Relazione e integrazione - Trasversalità*	20
Innovatività - Progettualità*	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione*	15
Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale*	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

- b) definizione della percentuale di valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza nel 50%, degli obiettivi nel 40% e della Performance Organizzativa nel 10%;

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

L'istituto delle progressioni economiche non è previsto per l'Area della dirigenza.

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

Per quanto riguarda il piano delle Performance si dà atto che con apposita deliberazione di G.C. 39 del 27/03/2025, modificati a seguito di monitoraggio approvato con delibera di G.C. n. 104 del 23/10/2025 l'Amministrazione ha approvato i seguenti n° 31 Obiettivi strategici:

N.OB.	Descrizione Obiettivo
1	Cittadino Attivo
	Gestione integrata notifiche su Send e App IO
	Open Data
2	Relazioni esterne e Cybersecurity
3	Trasparenza e anticorruzione
4	Rivoluzione digitale - Assistente virtuale
	Rivoluzione digitale - Archivio Nazionale Stato Civile ANSC
5	Sistema unico di contabilità economico patrimoniale Accrual
6	Rispetto dei tempi medi di pagamento
7	Piano annuale dei flussi di cassa
8	Aggiornamento inventario: beni mobili
9	Performance tributarie
10	Organizzazione e razionalizzazione del funzionamento del magazzino comunale
11	Sicurezza patrimonio infrastrutturale ed immobiliare - area servizi tecnici (GTUAOP)
12	Valorizzazione del territorio per l'utilizzo con finalità pubblica connesso alla realizzazione di piani attuativi di iniziativa privata in adempimento a convenzioni urbanistiche
13	Strategie funzionali ad un uso migliore dell'energia attraverso la promozione delle C.E.R. - area servizi tecnici (GTUAOP)- trasversale
14	Ottimizzazione infrastrutture complementari di supporto (pensiline e fermate) funzionali al miglioramento del TPL con contestuale agevolazione dell'accessibilità attraverso gli indirizzi del PEBA - AREA
15	PNNR NEXT GENERATION EU
16	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE

N.OB.	Descrizione Obiettivo
17	RIGENERAZIONE URBANISTICA AREA SAN FRANCESCO CON ACCORDO DI PROGRAMMA DI RILEVANZA REGIONALE
18	SGRU - Nuovo portale Risorse Umane e fascicolo del dipendente
19	SGRU - Bilancio di previsione
20	SGRU - Passaggio al cloud gestione presenze e stesura regolamenti Orario e Lavoro agile
21	SGRU - Aggiornamento codice di comportamento
22	Regolamento di Polizia Urbana
23	Potenziamento pattuglie sul territorio
24	Implementazione telecamere sul territorio
25	Aumento controllo tramite drone
26	Politiche per le famiglie: compartecipazione e prestazioni sociali agevolate supporto ai compiti di cura
27	Bolgiano spazio civico e giardino terapeutico
28	Generazioni a Poasco
29	Centro socio sanitario polo età evolutiva
30	Vivere Sandonato
31	Riqualificazione Parco Mattei - Fase Operativa

Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

Tutto ciò è destinato a determinare il potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'operato dell'Amministrazione nel suo complesso.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Stefanea Laura Martina
(Sottoscritta digitalmente ai sensi dell'art .21 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i.)