

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
redazione ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001
(modello di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione del CCDI		18.12.2025
Periodo temporale di vigenza		Triennio normativo 2024-2026 e annualità economica 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale, Funzionario Ufficio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, FEDIR, CODIRP, DIRER, COSMED, UNSCP
Soggetti destinatari		Dirigenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Annualità economica 2025 (criteri di utilizzo delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con atto di Giunta Comunale n. 59 del 08.04.2025 è stato approvato il piano delle performance 2025-2027, quale sottosezione del PIAO. Con atto di Giunta Comunale n. 49 del 19.03.2025 è stato approvato il piano esecutivo di gestione - esercizio finanziario 2025-2026-2027 "
		Con delibera n. 59 del 08.04.2025 è stato adottato il PIAO e aggiornato il Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Lodi per il triennio 2025/2027
		Gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 sono stati assolti per quanto di competenza La Relazione sulla <i>Performance</i> è stata approvata con delibera di Giunta n. 188 del 03.12.2025 e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione in data 05.12.2025 - verbale n 5

Eventuali osservazioni

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)

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 è stata effettuata in ossequio alle disposizioni contrattuali del CCNL 17.12.2020 e CCNL 16.11.2024.

In particolare è stata data applicazione all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e all'art. 39 del CCNL 16.11.2024, con le modalità di seguito specificate:

- ai sensi del comma 2, lett. a) è stato quantificato l'unico importo annuale, facendovi confluire tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dall'organo di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del medesimo anno. Nello specifico, ai fini della quantificazione dell'importo in argomento, l'ammontare complessivo del Fondo 2025 -- nell'importo certificato dal Collegio dei Revisori del Comune di Lodi risultando lo stesso costituito da sole risorse aventi carattere di stabilità - è stato sommato all'incremento del 2,01% del monte salari 2018 della dirigenza. Si fa altresì presente che sugli importi confluiti nel Fondo 2025 in applicazione dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 2019-2021 sono state a suo tempo applicate, tra le altre, le riduzioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2020 e circolare RGS n. 20/2015, nonché le riduzioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Nella costituzione del Fondo 2025 si è tenuto conto anche della delibera di Giunta Comunale n.50 dell' 27.03.2024 con cui si è provveduto, tra l'altro, ad approvare la graduazione delle posizioni dirigenziali e ad individuare il valore economico della retribuzione di posizione correlata ai diversi livelli di tale graduazione;

Dalla sopra riportata relazione emerge come sia stato rispettato il dettato dell'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui “gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della Legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Il Presidente della delegazione trattante

Carlino
Diego
18.12.2025
11:43:36
GMT+01:00

