



COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 - 10092 BEINASCO (TO)
Tel. 01139891 - Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e auto dichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		5 dicembre 2025- pre-intesa parte economica con la parte sindacale
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifica ricoperta):</p> <p>RUSSO Gerlando Luigi – Segretario Generale Presidente DOLFINI Marina – Dirigente Componente Marco FERRARA – Dirigente Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL e DIRER.</p> <p>R.S.U.: non presenti</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell’ipotesi di C.C.D.I. (elenco sigle): DIREL - Giancarlo PASTRONE CISL FP – Roberto MASCOLO</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dalla concertazione fra le parti (descrizione sintetica)		Tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell’Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 16 dicembre 2025 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (Verbale n. 35 del 16 dicembre 2025).</p>

successi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 19 febbraio 2025 di approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 sono stati adottati: ✓ il Piano della performance 2025-2027, previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; ✓ il Piano per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del connesso Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) per il triennio 2025-2027
		Gli obblighi di pubblicazione previsti ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, sono assolti.
		L'organo di valutazione ha valutato e validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 dell'11 luglio 2025.
		La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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

Il contratto decentrato normativo è quello relativo al triennio 2024-2026, sottoscritto dalle parti in data 23 dicembre 2024.

Il contratto è composto da 18 articoli suddivisi in titoli.

Il **Titolo I** comprende gli articoli da 1 a 3 e riguarda i principi generali, l'ambito di applicazione e le relazioni sindacali.

Il **Titolo II** comprende gli articoli da 4 a 9 e riguarda gli istituti normativi. (lavoro agile, formazione e aggiornamento, coperture assicurative, personale esonerato dallo sciopero)

Il **Titolo III** comprende gli articoli da 10 a 16 e riguarda gli istituti economici (criteri per l'attribuzione della posizione di risultato, risorse destinate al raggiungimento di obiettivi d'impatto, incarichi *ad interim*, welfare integrativo, differenziazione della retribuzione di posizione)

Il **Titolo IV** comprende gli articoli 17 E 18 e detta le disposizioni finali.

A. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi di contratto sottoscritto costituisce il quadro normativo generale che individua le fattispecie che consentono l'attribuzione delle diverse indennità e la loro misura. La distribuzione delle risorse del fondo tra le varie voci di utilizzo dipende dall'applicazione dei vari istituti contrattuali e dalle risorse economiche rese disponibili in sede di accordo economico.

B. Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il contratto collettivo decentrato integrativo normativo si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2024; conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni del C.C.N.L. o di legge incompatibili con il contenuto dell'accordo salvo che:

- ❑ per gli istituti in esso disciplinati di cui norme di legge o di C.C.N.L. sopravvenuti impongano la revisione;
- ❑ per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

☐ per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

C. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le previsioni del contratto decentrato in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Al personale dirigente si applica il sistema di valutazione già in vigore presso l'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 200 del 21 dicembre 2018 il cui articolo 3, relativo alla misurazione della performance organizzativa e modificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 15.3.2024 di approvazione del P.I.A.O.

Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, si basa su un sistema integrato di valutazione della performance organizzativa e dei comportamenti manageriali.

Ai fini della valutazione della performance, la pesatura degli obiettivi è lo strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti

Come previsto dall'articolo 4-bis, comma 2, del D.L. 24.2.2023 n. 13, nel Piano della Performance approvato all'interno del P.I.A.O. ai dirigenti sono assegnati specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, che, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, vengono valutati in misura non inferiore al 30 per cento.

Ai sensi dell'articolo 23, comma 7, del C.C.N.L. 16.7.2024, non è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in quanto il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

E. 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.

I risultati attesi consistono nel raggiungimento degli obiettivi previsti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano delle Performance approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O. L'Ente utilizza un sistema nel quale vengono individuati gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti. Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato spettante in base alla percentuale del risultato raggiunto.

F. Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo articolo. 57 CCNL dirigenza Enti Locali 17.12.2020 e articolo 39 CCNL dirigenza Enti Locali 16.7.2024

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2025 ha seguito il seguente iter:

☐ con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 28 novembre 2025 sono stati forniti gli Indirizzi per la costituzione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato dei dirigenti

e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa anno 2025;

- ❑ con determinazione dirigenziale n. 557 del 3 dicembre 2025 è stato costituito il fondo per le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - anno 2025.

Il fondo per le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, in applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale vigente per i Dirigenti del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	2016	2024	2025
Risorse stabili	106.647,31	121.861,18	118.097,51
Risorse variabili	11.089,00	13.985,24	18.785,50
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00
Totale	117.736,31	135.846,42	136.883,01

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili del fondo risorse decentrate sono state quantificate, per l'anno 2025, secondo quanto previsto all'articolo 57 del C.C.N.L. 2016-2018 e articolo 39 del C.C.N.L. 2019-2021, relativi al personale dirigente dell'area delle funzioni locali, come sotto indicato:

RISORSE STABILI ANNO 2025 - escluso oneri e IRAP		
Articolo 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	Unico Importo consolidato - Risorse certe e stabili 2020, come certificate dall'organo di controllo interno.	106.647,31=
Articolo 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	R.I.A. personale cessato dal servizio nell'anno precedente	277,42=

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Articolo 56, comma 1, C.C.N.L. 17.12.2020 - Triennio 2016-2018	Incremento risorse dall'1.1.2018 per indennità posizione e risultato di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 dirigenti (1,53% di € 244.994,00=)	3.748,41=
Articolo 39, comma 1, C.C.N.L. 16.7.2024 - Triennio 2019-2021	Incremento risorse dall'1.1.2021, per indennità posizione e risultato di un importo pari al 2,01% monte salari 2018 dirigenti (2,01% di € 252.501,00)	5.075,27

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Articolo 33, comma 2, D.L. 30.4.2019, n. 34	Adeguamento Fondo per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018. (0,33 di Euro 37.636,67)=	12.420,10
---	--	------------------

Il fondo è stato adeguato in aumento, secondo quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018, quantificato in Euro 37.636,67 sulla base dei 3 dirigenti allora in servizio, in quanto il personale dirigente del Comune di Beinasco in servizio al 31 dicembre 2025, risulta pari a 3,33 unità (dato quantificato tenendo conto del numero complessivo dei cedolini stipendiali previsti per il corrente anno 2025).

Decurtazioni

Il fondo 2025 viene ridotto dell'importo di Euro 10.071,00=, così come previsto dall'articolo 1, comma 3, del C.C.N.L. dell'area della dirigenza, relativamente al biennio economico 2000-2001, come confermato dal C.C.N.L. - biennio economico 2004-2005.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	2016	2024	2025
RIA personale cessato dal servizio anno 2023	0,00	208,00	0,00
Articolo 43 Legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni)	2.500,00	2.200,00	930,00
Specifiche disposizioni di legge (D.Lgs 36/2023 Incentivi Tecnici)	0,00	0,00	4.000,00
Specifiche disposizioni di legge (articolo 1, comma 1091, Legge 31.12.2018, n.145 -Incentivi ICI - IMU)	8.589,00	3.600,00	3.300,00
Incremento risorse stabili 0,22% monte salari 2018 (0,22% di Euro 252.501,00) Anno 2024	0,00	555,50	555,50
Incremento risorse stabili 0,22% monte salari 2018 (0,22% di Euro 252.501,00)– <i>Una Tantum</i> anni 2022 e 2023	0,00	1.111,00	0,00
Economie da piano di razionalizzazione	0,00	6.310,74	10.0000,00
TOTALE	11.089,00	13.985,24	18.785,50

Le risorse variabili comprendono l'importo presunto di Euro 10.000,00, derivante dalla realizzazione del Piano di Razionalizzazione per il triennio 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 28.3.2025, fermo restando che sarà utilizzata solo la quota dei risparmi conseguiti e certificati a conclusione del procedimento di valutazione del raggiungimento dei risultati attesi a cura del Collegio dei Revisori dei Conti.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	2016	2024	2025
Articolo 1, comma 3, del C.C.N.L. dell'area della dirigenza, relativamente al biennio economico 2000-2001, come confermato dal C.C.N.L. - biennio economico 2004-2005	10.071,00	10.071,00	10.071,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa euro 108.363,31)	0,00	0,00	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)			
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00	0,00	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)			
Art.1 comma 236 legge stabilità 2016 (a decorrere dall'anno 2016 eventuale riduzione nei limiti del fondo 2015 e in relazione al personale in servizio incluso quello assumibile da piano di fabbisogno dell'Ente - parte fissa)	0,00	0,00	0,00
Totale riduzioni	10.071,00	10.071,00	10.071,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	2016	2024	2025
Risorse stabili	106.647,31	131.932,18	128.168,51
Risorse variabili	11.089,00	13.985,24	18.785,50
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00
Decurtazione	0,00	10.071,00	10.071,00
Totale FONDO DIRIGENTI	117.736,31	135.846,42	136.883,01

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Per l'anno 2025 non risultano risorse allocate all'esterno del fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione****Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le somme complessivamente erogate a valere sul fondo sono così suddivise:

Descrizione	2016	2024	2025
Retribuzione posizione (85% risorse stabili)	92.775,21=	100.892,16	99.593,43
Retribuzione risultato (minimo 15%)	16.372,10=	28.664,42	37.289,58
	109.147,31=	129.556,58=	136.883,01

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	2016	2024	2025
Somme non regolate dal contratto (incentivi ICI – IMU, incentivi tecnici.)	8.589,00	5.800,00	7.300,00
Somme regolate dal contratto	109.147,31	130.046,42	129.583,01
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale	117.736,31	135.846,42	136.883,01

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Per l'anno 2025 non risultano risorse allocate all'esterno del fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a:

2016	2024	2025
106.647,31	121.861,18	118.097,51

le **destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa** (retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a:

Descrizione	2016	2024	2025
Retribuzione posizione	92.775,21=	103.582,00	99.593,43
Retribuzione risultato	16.372,10=	18.279,18	18.504,08
TOTALE	109.147,31	121.861,18	118.097,51

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

- ☐ Le differenze fra fondo 2025, fondo 2024 e fondo 2016 derivano dall'adeguamento del fondo ai sensi del D.L. 34/2019, per il mantenimento del valore medio pro-capite dell'anno 2018, e dalle risorse relative agli incentivi tecnici/ICI – IMU, alle sponsorizzazioni e alle economie da piano di razionalizzazione.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, compresi oneri e Irap, sono imputate sul bilancio 2025, ai singoli capitoli di spesa del personale inerenti ciascuna missione/programma, con reimputazione al bilancio 2026 per la parte relativa alla retribuzione di risultato, esigibile a consuntivo in tale esercizio in esito alla valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Le restanti risorse della parte variabile del fondo sono imputate alla voce di bilancio 200.020.02 "Fondo Politiche del Personale", meccanografico 0110101 del bilancio 2025.

Gli oneri e l'Irap relativi alle risorse variabili del Fondo sono imputate al bilancio 2025 come sotto indicato:

- ✓ Oneri: voce di bilancio 200.030.02 "Oneri su fondo spese diverse e su fondo politiche del personale", meccanografico 0110101;
- ✓ Irap: voce di bilancio 240.000.02 "Quota Irap su fondo spese diverse e su fondo politiche del personale", meccanografico 0110102;

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulti rispettato

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025, pari a complessivi Euro 136.883,01, al netto delle somme non sottoposte al limite per Euro 27.609,18, ammonta a Euro 109.273,83, pertanto, così come previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016, adeguato in aumento, pari a Euro 130.156,41.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale delle risorse per il fondo 2025, come determinato dall'Amministrazione:

1. Per la parte destinata a poste fisse di posizione e risultato

- ☐ è stato previsto lo stanziamento nel bilancio triennale per gli anni 2025-2027 negli appositi programmi/progetti e voci di bilancio della spesa per il personale;
- ☐ nel corso dell'anno 2025 sono state impegnate per ciascuna delle voci di bilancio indicate, le somme stanziare nel bilancio 2025-2027; tali somme sono state impegnate in base alla pesatura delle posizioni dirigenziali per gli incarichi definiti dal Sindaco. La pesatura è stata effettuata a cura del Nucleo di Valutazione e controllo/OIV e gli attuali impegni sono stati definiti in base all'effettiva retribuzione di posizione assegnata;

2. Per le voci destinate agli incentivi/risultato

- ☐ Le somme vengono erogate a consuntivo, in esito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Nucleo di Valutazione e Controllo; esse trovano copertura finanziaria nelle risorse reimputate al bilancio 2026.

La Responsabile del Settore
Politiche del Personale
Arianna CRICENTI
Firmato digitalmente

Il Dirigente del Settore
Politiche del Personale
Marco FERRARA
Firmato digitalmente

Il Responsabile del Settore
Politiche del Bilancio
Enrico COLIA
Firmato digitalmente

Il Dirigente del Settore
Politiche del Bilancio
Antonio Marco D'ACRI
Firmato digitalmente