



**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DI QUALIFICA
DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2026-2028.**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40-bis – comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001)

relazione redatta sulla base dei modelli ministeriali allegati alla circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

1.Scheda di sintesi degli adempimenti procedurali e del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Preintesa 28.07.2026 Contratto 17.09.2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott. Vincenzo Trevisano (Segretario Generale) Firmatari della preintesa: Dott. Vincenzo Trevisano (Segretario Generale) Firmatari del contratto per la Parte Pubblica: Dott.ssa Sandra Perego (Vice Segretario Generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L.F.P.S. U.I.L. F.P.L. DIREL Firmatarie della preintesa: C.I.S.L.F.P.S. U.I.L. F.P.L. DIREL Firmatarie del contratto: C.I.S.L.F.P.S. U.I.L. F.P.L. DIREL

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> <i>Incaricato del Procedimento:</i>	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--



Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Tutte le materie di cui all'art. 21 del CCNL del 23.02.2026.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. Sì, parere n. 14 in data 31.08.2026
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? Sì, sez. 2.2 e allegato 2 del PIAO 2026-2028, approvato con deliberazione della G.C. n. 23 del 24.02.2026; è stato, altresì, approvato il PEG, con deliberazione G.C. n. 157 del 30.12.2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009? Sì, Sez. 2.3 del PIAO 2026-2028, approvato con deliberazione della G.C. n. 23 del 24.02.2026.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione, di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009? Sì, per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dal N.V., ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> Incaricato del Procedimento:	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
--	--	--	--



		150/2009? Si, con verbale del 23.04.2026
--	--	---

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

Il presente contratto decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale del Comune di Pietra Ligure, sottoscritto in data 17.09.2026 disciplina gli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 23.02.2026 così come normato dai sotto riportati articoli:

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza

Art. 2 - Interpretazione autentica del CCDI

Art. 3 - Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 21, comma 1, lett. a)

Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. b)

Art. 5 - Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. c)

Art. 6 - Welfare integrativo (art. 21, comma 1, lett. d)

Art. 7 - Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 21, comma 1, lett. e)

Art. 8 - Diritto di sciopero (art. 21, comma 1, lett. f)

Art. 9 - Clausola di salvaguardia (art. 21, comma 1, lett. g)

Art. 10- Personale in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i)

Art. 11- Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 21, comma 1, lett. l)

Art. 12- Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche (art. 21 comma 1 lett. m)

Art. 13- Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile (art.21 comma 1 lett. n)

Verifica attuazione CCDI

Art. 13 - Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

In particolare è stato concordato:

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> <i>Incaricato del Procedimento:</i>	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--



Art 3. “Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 21, comma 1, lett. a)” che le somme non utilizzate per il finanziamento della indennità di posizione siano integralmente destinate alla retribuzione del risultato prevedendo altresì che qualora l’integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementino *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell’anno successivo.

Art. 4 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. b)

La quota individuale di retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance, **sia erogata secondo i seguenti criteri:**

Punteggio ottenuto	Fino a 70	Da 70,01 a 79,99	Da 80 a 94,99	Da 95 a 100
Percentuale attribuzione indennità risultato	0,00	60%	Proporzionale	100%

Art. 5 -Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 21, comma 1, lett. c)

L'attribuzione a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione un importo determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l’incarico.

Art. 6 -Welfare integrativo (art. 21, comma 1, lett. d)

Nel caso di individuazione di misure di welfare integrativo, saranno destinate risorse nel limite massimo 2,5%.

Art. 7 - Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 21, comma 1, lett. e)

Qualora se ne ravvisi la necessità, è stato previsto di disciplinare con un apposito accordo integrativo un sistema di progressività del compenso percepito dal dirigente interessato con incidenza percentuale calante.

Art. 8 - Diritto di sciopero (art. 21, comma 1, lett. f)

Sono state individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- dirigente responsabile della protezione civile e del servizio manutenzione stradale, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica nonché di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti e alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- dirigente della Segreteria Generale e Affari istituzionali e dei Servizi Demografici, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;

Art. 9 - Clausola di salvaguardia (art. 21, comma 1, lett. g)

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> <i>Incaricato del Procedimento:</i>	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--



Viene richiamata la disciplina di cui all'art.31 del CCNL 17.12.2022 con determinazione del differenziale della retribuzione di posizione nella percentuale del 70% per il primo anno. Per gli anni successivi troveranno applicazione le previsioni di cui al comma 3 del sopra richiamato articolo 31.

Art. 10 -Personale in distacco sindacale (art. 21, comma 1, lett. i)

La percentuale dell'elemento di garanzia è stata fissata nella misura minima del 60%

Art. 12 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 21, comma 1, lett. m)
Disciplina l'attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche al personale dirigenziale, secondo il regolamento comunale, prevedendo controlli sull'assegnazione e sulla liquidazione. Stabilisce inoltre la correlazione tra incentivi percepiti e retribuzione di risultato, con riduzioni progressive fino all'azzeramento al superamento di determinate soglie.

Art. 13 – Priorità per l'accesso al lavoro agile (art. 21, comma 1, lett. n)
Rinvia al regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile e individua i criteri di priorità per l'accesso, privilegiando lavoratori fragili, caregiver, genitori, personale over 60 e residenti fuori comune. Consente inoltre il lavoro agile in caso di allerta meteo arancione o rossa.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato sottoposte a certificazione, determinate a norma dell'art. 39 del CCNL 16.07.2024 ai sensi dell'art.57 del CCNL 17.12.2020, sono state quantificate per l'anno 2026 con determinazione dirigenziale n. 367 del 21.07.2026 in € 185.664,11 così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

Retribuzione di posizione anno 2026 (art. 57 comma 3) € 122.205,93

Retribuzione di risultato anno 2026 (art. 57 comma 3) € 43.339,19

Decurtazione consolidata 2015 € - 20.118,99

C) Effetti abrogativi impliciti.

Il contratto decentrato abroga i precedenti accordi.

- 1. 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 ed organizzativa.**

La coerenza è garantita mediante la determinazione dei valori della retribuzione di risultato direttamente associabili ad ogni fascia di valutazione prevista dal sistema di valutazione approvato con delibera della giunta comunale n. 96 del 13.07.2021 ed attualmente in vigore nell'ente.

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> <i>Incaricato del Procedimento:</i>	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--



2. **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Il risultato atteso dalla sottoscrizione del CCDI è, in primo luogo, l'incremento della produttività generale del lavoro e l'agevolazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ente mediante stretto raccordo funzionale fra retribuzione di risultato e performance organizzativa. Inoltre, il CCDI si prefigge l'equilibrata distribuzione tra componente di posizione e componente di risultato della retribuzione dirigenziale e l'adeguata ed equilibrata remunerazione delle gestioni dirigenziali ad interim, particolarmente importante, dato il limitato numero di dirigenti in servizio.

Il Vice Segretario Generale
Dott.ssa Sandra Perego

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i> <i>Incaricato del Procedimento:</i>	P.I. 00332440098 Sito internet: www.comunepietraligure.it Tel: 019 629311	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV)	
---	--	--	--