

COMUNE DI PARONA



Provincia di Pavia



Parona, 05.12.2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2025

Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa (C.D.I.) Anno 2025 ex Art. 5 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.1999 – Art. 4 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 22.1.2004 e s.m.i – CCNL 16.11.2022 Funzioni locali– Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

PREMESSA

L'articolo 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che devono essere sottoposte alla certificazione da parte degli Organi di Controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.07.2012, con Circolare n. 25 il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore del Conto), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. L.vo 165/2001 e s.m.i.:

- ♦ *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ♦ *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ♦ *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 04.12.2025 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa relativa alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2025 (parte economica) confermando gli istituti contrattuali approvati con il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) vigente, a seguito del CCNL 16.11.2022 per le funzioni locali e assegnando al personale non dirigente le risorse decentrate disponibili nel relativo Fondo costituito per l'anno 2025 con determinazione del Vicesegretario comunale n. 110 del 28.11.2025, sulla base delle previsioni del bilancio per il triennio 2025/2027. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 117 del 26.11.2025, ha formulato

alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la negoziazione dell'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo – CCDI- destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella sopracitata Circolare RGS del 19.07.2012, seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), viene redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'intesa relativa alla Contrattazione Decentrata Integrativa Anno 2025, siglata in data 04.12.2025.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

In questo modulo si procede ad una sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo contrattazione decentrata integrativa 2025 sottoscrizione in data 04.12.2025
Periodo temporale di vigenza		Economico 01.01.2025 – 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente: Vicesegretario Comunale pro tempore Componenti: Responsabile Servizio Tecnico. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP Organizzazioni Sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP e relativa RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti dei livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Disciplina degli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale di comparto funzioni locali del 16.11.2022, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. L'elenco della materie oggetto di contrattazione è definito all'art. 7, comma 4 del predetto CCNL b) salario accessorio di parte stabile c) salario accessorio di parte variabile
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo (Revisore dei Conti) dovesse effettuare dei rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: Con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 26.03.2025 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2025/2027.

	di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009: Il D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10".</i> Con Delibera di Giunta Comunale n. 24 del 26.03.2025 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2025-2027. Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del del D.Lgs. n. 33/2013 ha abrogato l'art. 11 del D.Lgs 150/2009 <i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013.</i> Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10. <i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009: La validazione della relazione sulla performance dell'anno 2024 è avvenuta in data 29.06.2025, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</i>
Eventuali osservazioni:		

II.2 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 merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa *"si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ..."*.

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Ciò premesso l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 ed in base al CCDI vigente, la delegazione trattante nella seduta del 04.12.2025:

- ✓ ha preso atto della consistenza del Fondo delle risorse decentrate disponibili 2025 – risorse stabili e risorse variabili) quantificato in € 50.356,33.= (€ 52.101,33 - € 1.745,00 (Decurtazione permanente), in conformità a quanto stabilito da:
 - artt. 14 e 15 del CCNL 01.04.1999,
 - art. 4 del CCNL 5.10.2001,
 - art. 32 del CCNL 22.01.2004,
 - art. 4 del CCNL 09.05.2006,
 - art. 8 del CCNL 11.04.2008,
 - art. 79-80 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali
 - D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
 - art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 30.07.2010, n. 122;
- ✓ ha riconfermato integralmente seppur rimodulandoli gli istituti contrattuali approvati definitivamente con il CCDI 2019-2021, con definizione della relativa decorrenza, come previsto dal CCNL 16.11.2022;
- ✓ si è attenuta alle linee di indirizzo dettate dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 110 del 28.11.2025 di seguito dettate:
 - a) prevedere lo stanziamento complessivo di € 662,16 a titolo di quota 0,22% monte salari 2018 al fine di finanziare il fondo dipendenti (€ 377,02) e la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ (€ 285,14);
 - b) prevedere tra le risorse variabili non soggette a limite lo stanziamento di € 12.200,00 per incentivi tecnici, ex art. 45, D.Lgs. n. 36/2023;
 - c) prevedere tra le risorse variabili non soggette a limite lo stanziamento di € 2.500,00 per incentivi IMU-TARI, ex art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018;
 - d) prevedere tra le risorse variabili non soggette a limite lo stanziamento di € 1.679,00 per incentivi ISTAT per svolgimento operazioni di censimento;
 - e) prevedere tra le risorse variabili non soggette a limite i risparmi accertati sul fondo dell'anno precedente per un importo di € 1.432,00;
 - f) prevedere l'attribuzione di un differenziale stipendiale nell'area Operatori esperti (costo complessivo: € 650,00 su base annua);
 - g) prevedere l'attribuzione di un differenziale stipendiale nell'area Istruttori (costo complessivo: € 750,00 su base annua);
 - h) prevedere l'attribuzione di un differenziale stipendiale nell'area Funzionari (costo complessivo: € 1.600,00 su base annua);
 - i) aggiornare la ripartizione dei valori economici a fronte della modifica della costituzione del fondo delle risorse decentrate;
 - j) confermare l'impianto normativo già sottoscritto;

- ✓ ha definito l'utilizzo delle Risorse Variabili confluite nel Fondo Risorse decentrate definendo i criteri di ripartizione e destinazione in conformità alla normativa vigente e al contratto collettivo nazionale di lavoro, al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (rischio, disagio, maneggio valori);
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
- e) compensi correlati all'indennità di funzione del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 2019-2021;
- f) compensi relativi al servizio esterno da parte del personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 100 del CCNL 2019-2021;
- g) quota adeguata di risorse al finanziamento della *performance* organizzativa e individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- h) applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree di appartenenza, dando atto che per l'anno 2025 vi sono nuove progressioni.

A) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali

Le risorse decentrate stabili sono attualmente utilizzate per progressioni economiche orizzontali consolidate e per le nuove progressioni economiche orizzontali da attuare nell'anno 2025 per una quota limitata di dipendenti pari a n. 3 unità: n. 1 dipendente (n. 1 nell'area Operatori esperti, n. 1 nell'area degli Istruttori e n. 1 nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

B) Indennità di comparto

Il Fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 68 c.1 del CCNL 2016-2018

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

C) Fondo Risorse decentrate destinate all'organizzazione e alla performance

Sono stati definiti i Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance. Una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022 è stata destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa dell'ente. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorreranno ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili. Potrà essere definita una correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le risorse decentrate destinate a tal fine sono finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici obbligatori, la parte residuale delle risorse disponibili si è stabilito di destinarla ai premi correlati alla performance, "organizzativa" ed "individuale", secondo il sistema di valutazione in uso dell'Ente.

E' stato previsto il cd. Premio di merito, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, quale riconoscimento di una maggiorazione del premio, per la performance individuale, in una quota pari

al 30% della media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b), da destinare alla premialità dei dipendenti meritevoli: n. 2 figure (n. 1 Area Istruttori e n. 1 Area degli Operatori esperti) che hanno ottenuto la valutazione più elevata.
(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

D) Fondo per Condizioni di lavoro

- Il Fondo è destinato a remunerare le indennità specifiche in argomento, l'indennità condizioni di lavoro, in applicazione della disciplina dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e confermata dall'art. 84 bis del CCNL del 16.11.2022 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio, disagio e maneggio valori. Tale indennità, atta a ristorare economicamente una situazione lavorativa che comporta rischio viene quantificata in € 2,00 al giorno e corrisposta ad n. 1 dipendente appartenente all'Area Operatori.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

E) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Il Fondo è destinato a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, per il personale appartenente all'area Operatori esperti ed Area Istruttori (non titolari di incarico di elevata qualificazione) confermate nella stessa misura dell'anno 2024, graduate, secondo la metodologia e relativa quantificazione dei compensi entro l'importo massimo individuale di € 2.300,00 lordi, già condivisa e concertata con l'organizzazione sindacale e con i criteri stabiliti dal CCI del Comune di Parona 2023/2025, pari a:

- Area Operatori esperti - n. 1 dipendente € 2.300,04/anno; n. 1 dipendente € 1.950,00/anno;
- Area Istruttori – n. 2 dipendenti € 2.050,08/anno.

In caso di assenza del personale per malattia o aspettativa per un periodo superiore a tre mesi continuativi, l'indennità cessa di essere corrisposta.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

F) Compenso per indennità di funzione

Il Fondo è destinato a remunerare tale indennità per l'anno 2025, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 16.11.2022 e compete ad un dipendente non titolare di incarico di EQ, Area degli Istruttori, appartenente al servizio di Polizia locale. Viene attribuita un'indennità di funzione pari ad € 2.300,04 lordi, la cui corresponsione è stata confermata, per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al coordinamento di attività e di dipendenti congiunto a responsabilità di procedimenti complessi

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

G) Compenso per Indennità per servizio esterno

Tale indennità, calcolata secondo le previsioni del nuovo CCNL 16.11.2022, prevista dall'art. 100 - compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in servizi di vigilanza. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata. E' commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

Per i n. 2 dipendenti della Polizia Locale – Area Istruttori, visti i criteri di attribuzione, le parti hanno concordato di attribuire un compenso lordo per l'indennità di servizio esterno pari ad € 2,00 al giorno.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

H) Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (es. recupero evasione Ici/Imu/Tari e incentivi per funzioni tecniche) saranno attribuite e liquidate in base a specifici provvedimenti.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

La Delegazione Trattante nella stessa seduta del 04.12.2025 ha definito la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'Utilizzo delle risorse ordinarie decentrate 2025 (CDI), assegnando a ciascun istituto contrattuale le risorse riportate nel prospetto allegato.

Nella Contrattazione Decentrata Integrativa 2025, la Delegazione Trattante ha inteso legare alla qualità della prestazione il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi sulla base dei parametri di performance attivi nell'ente.

In conclusione è possibile affermare che la Contrattazione Decentrata Integrativa 2025 segue le linee di fondo del Contratto Collettivo Integrativo vigente, contenute all'interno dell'articolato, così come sopra riportato per la parte economica (meritocrazia e premialità – selettività) e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano delle performance) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie si certifica che dalla Contrattazione Decentrata Integrativa 2025, contenuta nell'accordo siglato dalla Delegazione Trattante, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia (D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.; D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122).

Per la certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., a conclusione del processo di controllo di competenza, si trasmettono:

- deliberazione della G.C. n. 117 del 26.11.2025 (indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale non dirigente del Comune di Parona per l'anno 2025);
- determinazione del Vicesegretario Comunale n. 110 del 28.11.2025 (costituzione del Fondo risorse decentrate 2025) analiticamente illustrata sia nella parte delle risorse stabili sia nella parte delle risorse variabili e residue, con singoli riferimenti dell'articolo applicativo contrattuale delle singole voci);
- accordo siglato dalla Delegazione Trattante in data 04.12.2025;
- utilizzo risorse decentrate con CCNL 2019-2021;
- la presente relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato 2025, redatta in base agli schemi approvati con circolare della RGS n. 25 del 19-07-2012.



Il Vicesegretario Comunale
Pertile Dr.ssa Samantha

