

Comune di Pettenasco

Provincia di Novara

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2025

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		7/11/2025 (ipotesi)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale – Andrea Manini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <ul style="list-style-type: none"> • CGIL • CISL • UIL • CSA • RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL - RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2025</i> b) <i>Dichiarazione Congiunta su ripartizione risorse aggiuntive da DL 25/2025</i> c) <i>Istituzione dei buoni pasto</i>
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? Organo non previsto
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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. 150/2009? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato al PIAO approvato per il triennio 2025-2027 con deliberazione di Giunta n. 21 del 28/3/2025.</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Il piano Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, è unificato al PIAO approvato per il triennio 2025-2027 con deliberazione di Giunta n. 21 del 28/3/2025.</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i></p>
--	--	--

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
ART. 2 – DETERMINAZIONE DELLE SOMME DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ART. 3 - INDENNITÀ DI COMPARTO
ART. 4 - SISTEMA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
ART. 5 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
ART. 7 – INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA MUNICIPALE
ART. 8 – INDENNITA' DI FUNZION POLIZIA MUNICIPALE
ART. 9 - WELFARE INTEGRATIVO
ART 10 – INDENNITA' FINANZIATE DA DISPOSIZIONI SPECIFICHE DI LEGGE
ART. 11 - COMPENSI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
ART. 12 – INCREMENTO DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI
ART. 12 – RECUPERO SOMME INDEBITAMENTE EROGATE NELL'ANNUALITA' 2024
ART. 13 – BUONI PASTO
DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

<p><i>Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Progressioni economiche: art. 78 comma 3 lett c) del CCNL 2019/2021 (a seguire CCNL) e allegato A al CCI 2023/2025 (a seguire CCI)</i> • <i>Indennità Condizioni Lavoro: art 84 bis CCNL e art. 11 CCI</i> • <i>Indennità Specifiche Responsabilità: art 84 CCNL e art. 12 CCI</i>
--

- *Insennità Servizio Esterno Polizia Municipale: art 97 CCNL e art 17 CCI*
- *Incentivi IMU TARI – Art. 79 c.2 lett a) CCNL e art. 1 comma 1091 L. 145/2018*
- *Compensi ISTAT – art. 70 ter CCNL 2016-2018*
- *Performance individuale e collettiva: D.Lgs. 150/2009, SMVP, art 14 CCI*
- *Incremento Risorse Fondo EQ: art. 7 CCNL 2019/2021*
- *Recupero Somme Indebitamente erogate: principi di finanza pubblica*

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il piano di progressioni avverrà in applicazione dei criteri di cui all'allegato A del CCI, principalmente fondato sul valore medio delle valutazioni del triennio precedente e sull'impegno formativo profuso.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

I premi di performance individuale verranno distribuiti sulla base di un revisionato sistema di misurazione e valutazione delle performance, il quale prevede una valutazione sia riferita alle condotte generali, che al raggiungimento di specifici obiettivi anche con riguardo al personale privo di incarichi di elevata qualificazione

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

