COMUNE DI INCISA SCAPACCINO
Provincia di Asti

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2025/2027

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – 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		*21/7/2025*
Periodo temporale di vigenza		Anno *2025/2027*
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: *Segretario comunale* Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL F.P.L., CISL – F. P., CGIL – F. P., C.S.A. Regioni e Autonomie Locali Organizzazioni sindacali firmatarie *(UIL F.P.L.):*
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		*a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025;* *b) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree;* *c) Indennità condizioni di lavoro;* *d) Criteri per l'uso delle economie;* *e) Criteri per l'attribuzione degli incentivi delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del codice dei contratti (d.lgs. 36/2023).*
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi	**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?** Verbale acquisito in data 4/8/2025, prot. n. 2905
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	**È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?** *Si, è stato approvato nell'ambito del PIAO 2025/2027 con deliberazione di Giunta n. 4 del 30/1/2025.*

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**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)?** *Si,è stato approvato nell'ambito del PIAO 2025/2027 con deliberazione di Giunta n. 4 del 30/1/2025.*
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D. Lgs 33/2013? *Si, per quanto di competenza.*
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? *Si.*

MODULO 2 – ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE:

a) <u>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</u>

PARTE NORMATIVA4
Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie
Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale
Art. 7 – Flessibilità oraria
Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione
Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche
Art. 12 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
Art. 13 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree
PARTE ECONOMICA
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025
UTILIZZO FONDO

b) <u>quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:</u>

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:

***Performance individuale**: euro 3.000,00. Il budget viene suddiviso in parti uguali tra i dipendenti e distribuito in base alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi/comportamenti professionali, secondo il seguente prospetto:*

A. superiore a 90 centesimi 100% della premialità prevista

B. da 81 a 90 centesimi 80% della premialità prevista

C. da 71 a 80 centesimi 70% della premialità prevista

D. da 60 a 70 centesimi 60% della premialità prevista

E. sotto i 60 centesimi non viene corrisposta la premialità

***Indennità condizioni di lavoro**: euro 720,00. L'indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2025, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:*

- *Personale esposto a disagio: € 3,00.*

c) 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 contrattuale relative a precedenti Contratti Integrativi.

d) 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.

e) 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):

Non è prevista l'assegnazione di differenziali stipendiali per il 2025.

f) 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:

Sostegno al conseguimento degli obiettivi strategici e operativi*: il CCDI è finalizzato a incentivare e supportare i responsabili e il personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati, tra cui:*

- *l'attuazione dei progetti di transizione digitale (es. informatizzazione del sistema di rilevazione presenze, progetti PNRR PA digitale);*
- *il miglioramento della tempestività dei pagamenti, con l'obiettivo di dimezzare i tempi medi rispetto all'anno precedente in tutte le aree;*
- *la piena attuazione del piano degli investimenti e la predisposizione dei principali documenti finanziari nei tempi previsti;*
- *il rafforzamento delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza (implementazione della sezione Amministrazione Trasparente, sensibilizzazione del personale).*

Valorizzazione della formazione e dello sviluppo delle competenze*: il CCDI supporta le politiche di formazione continua del personale, coerenti con le esigenze organizzative e l'evoluzione normativa e tecnologica, come previsto dal Piano della performance.*

Premialità legata alla performance*: il CCDI disciplina i criteri di distribuzione delle risorse decentrate in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance, così da garantire l'allineamento tra risultati individuali e organizzativi e l'erogazione selettiva della premialità.*

Incisa Scapaccino, li 4/8/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
Responsabile dell'area personale e segreteria
Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
dott.ssa Giulia Verdura

(da compilare in caso di stampa)
La presente copia, composta da n._____fogli, è conforme all'originale digitale conservato agli atti del Comune di Incisa Scapaccino, registrato con prot. n. _____del _____, sottoscritto digitalmente da _____ il _____, con certificato valido dal _____al _____ (art. 23, c. 1, D. Lgs 82/2005)