COMUNE DI INCISA SCAPACCINO
Provincia di Asti

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2026/2028

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		*28/9/2026*
Periodo temporale di vigenza		Anno *2026/2028*
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 2026;* *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 del 28/9/2026, prot. n. 3297 del 29/9/2026
		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 2026/2028 con deliberazione di Giunta n. 11 del 19/2/2026.*

	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 2026/2028 con deliberazione di Giunta n. 11 del 19/2/2026.*
		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) 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

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 - Differenziazione del premio individuale
Art. 12 - Premio individuale per il personale in convenzione
Art. 13 - Incentivi per le funzioni tecniche
TABELLA A - Aliquote massime per Lavori
TABELLA B - Aliquote massime per Servizi e Forniture
Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
Art. 15 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree
Art. 16 - Lavoro straordinario
PARTE ECONOMICA
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026
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 2026 (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 2.356,11. 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 1.658. L'indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2026, 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.*
- *Maneggio valori: € 7,00.*

c) <u>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:</u>

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

d) <u>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:</u>

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) <u>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):</u>

Per l'anno 2026 è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali (progressioni economiche all'interno delle Aree) per un importo complessivo di euro 2.350,00, a valere sulle risorse stabili del Fondo, come risultante dalla parte economica del CCDI 2026/2028. Le parti si sono impegnate a verificare la possibilità di corrispondere l'istituto anche nell'anno 2027 in favore dei dipendenti che non avranno avuto accesso ai differenziali contrattati nel 2026. L'istituto è disciplinato dall'art. 15 del CCDI in coerenza con l'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 e con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009. L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva comparativa, su graduatorie distinte per Area, di durata limitata all'anno di riferimento e non soggette a scorrimento, in favore di una quota limitata di personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio che, negli ultimi due anni, non abbia già beneficiato di progressione economica. Il punteggio è costituito dalla somma di: valutazione della performance del triennio precedente (peso 60, comunque non inferiore a 40); esperienza professionale (peso non superiore a 40); competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (peso 20, per le Aree Istruttori e Funzionari EQ). Non rilevano, di per sé, l'anzianità di servizio o altri elementi automatici: l'esperienza professionale è valorizzata solo in quanto correlata a competenze effettivamente acquisite, incarichi di responsabilità, sostituzioni e mobilità interna, secondo i criteri oggettivi dell'art. 15. I titoli di accesso all'Area e la formazione obbligatoria non sono valutabili; i corsi già utilizzati con esito positivo in una precedente P.E.O. non sono nuovamente computabili. In caso di parità valgono, in via successiva, il maggior punteggio medio di performance del triennio, il minor numero di progressioni già conseguite nell'Area e, da ultimo, la maggiore età anagrafica. La disciplina assicura pertanto la selettività e la meritocrazia dell'istituto, con esclusione di meccanismi automatici basati sulla sola anzianità.

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:

La sottoscrizione del CCDI 2026/2028 è funzionale all'attuazione del sistema di programmazione dell'Ente, di cui al PIAO 2026/2028 e al relativo Piano della performance (Allegato A), approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 19 febbraio 2026, in coerenza con il Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

I risultati attesi sono enunciati di seguito:

- *allineamento tra risorse decentrate e ciclo della performance. Il CCDI destina euro 2.356,11 alla performance individuale e ne disciplina i criteri di riparto (artt. 6 e 11), commisurati alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti professionali. L'effetto atteso è che il premio sia corrisposto solo a consuntivo, in modo differenziato e collegato agli strumenti di programmazione, e non in via generalizzata;*
- *sostegno all'attuazione degli obiettivi dell'Ente. Il Piano della performance 2026 individua obiettivi trasversali (trasparenza, formazione per almeno 40 ore, tempestività dei pagamenti) e obiettivi di Area (investimenti, servizi alla persona, transizione digitale PNRR, prevenzione della corruzione). Il CCDI non li sostituisce: li rende esigibili, perché collega una quota del Fondo al loro effettivo conseguimento e sostiene, con le indennità per specifiche responsabilità (€ 3.200,00) e per condizioni di lavoro (€ 1.658,00), le attività che ne condizionano la realizzazione;*
- *selettività delle progressioni e sviluppo delle competenze. I differenziali stipendiali previsti per il 2026 (€ 2.350,00), regolati dall'art. 15, sono attribuiti con procedura comparativa per Aree, basata sulla performance del triennio, sull'esperienza professionale effettivamente acquisita e sulla formazione non obbligatoria. L'effetto atteso è la valorizzazione del merito e il rafforzamento delle competenze richieste dal Piano della performance, senza automatismi di anzianità;*
- *qualificazione delle attività negoziali. I criteri dell'art. 13 per gli incentivi alle funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023) sono destinati ad accompagnare la programmazione, l'affidamento e l'esecuzione degli interventi previsti dagli strumenti di programmazione, con oneri esterni al Fondo ove previsti dalla legge.*

In sintesi, il CCDI assicura il nesso tra programmazione, valutazione e retribuzione accessoria: le risorse contrattate sono lo strumento per incentivare il personale al raggiungimento degli obiettivi già fissati nel PIAO, nel rispetto dei principi di meritocrazia, selettività e differenziazione.

Incisa Scapaccino, 1 ottobre 2026

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

Giulia
Verdura
01.10.2026
11:03:59
GMT+02:00