



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
(Provincia di Pavia)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SUI CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Preintesa: 9 giugno 2025 Sottoscrizione definitiva: 23.06.2025
Tipologia di contrattazione	Economico
Periodo temporale di validità	1° GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: PRESIDENTE: CARESSA Stefano (Segretario Comunale); RSU: GRAMEGNA Cristina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL e CSA Regioni e Autonomie locali. Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL Firmatarie del contratto: FP-CGIL
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di ROBECCO PAVESE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2025.
rispetto ai criteri adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	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 dell'organo di controllo interno (Revisore Unico dei Conti). Il Revisore Unico dei Conti ha espresso parere favorevole in data 11.06.2025

	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con deliberazione di G.C. n. 6 del 25.01.2025 è stato approvato il Piano delle Performance per l'anno 2025, così come recepito all'interno del PIAO 2025-2027.</p> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con deliberazione di G.C. n. 6 del 25.01.2025 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2023-2025, così come recepito all'interno del PIAO 2025-2027.</p> <p>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 D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 s.m.i.?</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2024 in data 07.06.2025 con verbale acquisito agli atti.</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Eventuali osservazioni =====</p>

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

Come previsto nell'articolo 6 del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2023/2025, sottoscritto il 11/10/2023, la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate, viene contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

L'articolo 1 precisa che il contratto collettivo integrativo in questione si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di ROBECCO PAVESE indicato all'articolo 1 del CCI relativo al triennio 2023-2025.

ART. 2- INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, con determinazione n. 16 del 14/4/2025.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Per l'anno 2025 l'Amministrazione ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dei vigenti CCNL del Comparto, alcuni compensi gravanti sul fondo (quali l'indennità di comparto e le progressioni economiche tra le Aree).

Per quanto riguarda le risorse regolate dal contratto decentrato per le risorse all'anno, le Parti prendono atto che esse si riferiscono solo agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge. Le Parti, in applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera u) del CCNL del 16/11/2022 e tenuto conto delle caratteristiche dimensionali ed organizzative dell'ente, hanno stabilito di incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6, del richiamato CCNL, con contestuale riduzione del Fondo delle risorse decentrate, per un importo pari a € 2.000,00.

In ragione del fatto che nell'attuale organico dell'Ente risulti presente solo personale con incarichi di EQ, le Parti hanno stabilito di NON destinare somme ai premi correlati alla performance individuale e organizzativa e ai compensi accessori (con esclusione degli incentivi per specifiche disposizioni di legge).

ART. 4 - WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti consapevoli dell'importanza dell'istituto quale strumento di accrescimento del benessere organizzativo dell'ente, nel pieno rispetto delle regole contrattuali nazionali ed integrative nonché nelle vigenti disposizioni di legge in materia, hanno, in modo innovativo rispetto al passato, deciso di destinare alle politiche di welfare integrativo una quota parte del Fondo delle risorse decentrate anno 2025 pari a € 350,00.

La disposizione dettaglia le modalità attuative per la concessione del beneficio.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:
 Le somme del fondo che NON formano oggetto di contrattazione per effetto di disposizioni del CCNL sono quelle di seguito indicate:

Descrizione	Importo stimato
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI <i>(art. 68, comma 1, CCNL 21/5/2018)</i>	6.091,32
DIFFERENZIALI STIPENDIALI nell'anno <i>(art. 14 del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO <i>(art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)</i>	980,19
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO <i>(art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL 14/9/2000) (art. 68, comma 1, CCNL 21/5/2018)</i>	0,00
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO <i>(art. 37, comma 4 CCNL 6/7/1995) (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1 (DAL 1.4.2023) <i>(art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022)</i>	562,45
TOTALE	7.633,96

Vengono, invece, regolate dal presente contratto somme per complessivi € 800,00, così suddivise:

Descrizione	Importo stimato
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA <i>(art. 80, comma 2, lett. A) CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE <i>(art. 80, comma 2, lett. B) CCNL 16/11/2022) comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022</i>	0,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO <i>(art. 80, comma 2, lett. C) e art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e art. 70-bis CCNL 21/5/2018)</i>	0,00
INDENNITÀ TURNO <i>(art. 30 e art. 80, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
INDENNITÀ REPERIBILITÀ <i>(art. 80, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' <i>(art. 80, comma 2, lett. E) e art. 84 del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE <i>(art. 80, comma 2, lett. F) e art. 97 del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (art. 80, comma 2, lett. F) e art. 100 CCNL 16/11/2022)	0,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – CENSIMENTO ISTAT <i>(art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE <i>(art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)</i>	3.923,29
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE* (art. 67, comma 3, lett. A CCNL 21.5.2018) (art. 43 Legge 449/1997)	0,00

COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI ART. 1	0,00
COMMA 1091 - IMU E TARI <i>(art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)</i>	
COMPENSI PER MESSI NOTIFICATORI <i>(art. 80, comma 2, lett. H) del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
COMPENSI PER IL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO <i>(art. 80, comma 2, lett. I) del CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
PIANI WELFARE <i>(art. 80, comma 2, lett. K) del CCNL 16/11/2022)</i>	350,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO <i>(art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
INCENTIVI ECONOMICI PER LE ATTIVITA' ULTERIORI RISPETTO A QUELLE INDIVIDUATE NEL CALENDARIO SCOLASTICO PER IL PERSONALE EDUCATIVO	0,00
INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITA' DI DOCENZA <i>(articolo 7, comma 4, lett. AF) CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
ASSEGNO AD PERSONAM" IN CASO DI PROGRESSIONE VERTICALE <i>(articolo 15, comma 3, CCNL 16/11/2022)</i>	0,00
TOTALE PARTE REGOLATA DAL CONTRATTO	4.273,29

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per l'attribuzione dei compensi correlati alla performance si applica il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione di G.C. n. 5 del 18.1.2025, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

E) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Con la sottoscrizione del contratto, è stato previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti con gli strumenti di programmazione gestionale.

F) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna



Il Presidente della delegazione trattante
di parte datoriale
Dott. CARESSA Stefano