

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO'

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO' ANNO 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

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 7.11.2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale dell'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO' Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione CISL Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle OO.SS. CISL
Soggetti destinatari		Personale dipendente dell'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO'
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali 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/Revisore dei Conti? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		Nessun rilievo
	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 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione deliberazione G.U. n.34 del 25/05/2017 Il Piano della performance dell'UNIONE DEI COMUNI LOMBARDA BORGHI E VALLI D'OLTREPO' coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
	La Relazione della Performance 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI	
Eventuali osservazioni =====		

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il CCI 2025 richiama, innanzitutto, il CCI giuridico triennale 2023-2025 dell'Unione sottoscritto con particolare riferimento all'art.1 c.2 e 3 che prevedono:

c.2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti

c.3. La sua durata è triennale salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
- c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*

Per l'anno 2025 le parti concordano :

Sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di EQ/PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2025, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2025 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che le risorse stabili ammontano a €. **63.128,69** mentre la parte variabile ammonta a €. **11.873,61** che, con le detrazioni pari a **-€. 1.731,00** per consolidamento decurtazione ai sensi della seconda parte art. 9 comma 2 bis d.l. 78/2010 (per gli anni 2011/2014), portano il fondo 2025 pari a €. **73.271,30**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

RIPARTIZIONE FONDO	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 22.910,88
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 5.626,20
TOT SPESA FISSA	€ 28.537,08
SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 6.833,33
Indennità rischio	€ 1.620,00
Indennità disagio	€ -
specifiche x legge	€ 11.337,87
30% media performance individuale	€ 706,70
Produttività	€ 22.850,00
TOT SPESA VARIABILE	€ 43.347,90
TOT. RIPARTIZIONE FONDO	€ 71.884,98
ECONOMIE	€ 1.386,32
TOT FONDO	€ 73.271,30

Nel rispetto del CCI vigente, una somma pari a €. **23.556,70** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2025 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento o Sviluppo, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale dell'Unione..

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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Unionale n. 34 del 25/05/2017;

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

E' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di non più del 50% dei dipendenti in progressione per anno.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to (Eleonora Bergami)

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (Dott. Daniele Bellomo)

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 63.128,69
Risorse variabili	€. 11.873,61
Decurtazioni	-€ 1.731,00
Totale	€ 73.271,30

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

PARTE FISSA	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 37.776,76
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 2.383,87
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 1.925,42
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 2.496,64
Incremento art. 4 c. 1, 1,1 % monte salari 2001 CCNL 2001	€ 565,82
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 2.274,10
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05-N.1 CCNL 2008-09)	€ -
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) ante 2018	€ 3.515,20
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€ -
Incremento x decentramento e trasferimnto funzioni - Art.15 c.1 lett. l) CCNL 1.4.99 Borgoratto M.	€ 459,13
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) aumenti CCNL 2018 FUORI LIMITE	€ 3.463,20
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n°15), A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) FUORI LIMITE	€ 1.248,00
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°14) - fuori limite	€ 1.183,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 fuori limite	€ 4.812,07
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO FUORI LIMITE	€ 1.025,48
TOT. PARTE FISSA FONDO 2025	€ 63.128,69

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LMITE	€ 0,00

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LMITE	€ -
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.68 C.3 LETT.C) : ISTAT TECNICO : FUORI LMITE	€ 11.337,87
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e EQ/PO 2024 FUORI LIMITE	€ 535,73
TOT. PARTE VARIABIE	€ 11.873,61

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI - Detrazione per cessazione Borgo P.	-€ 1.731,00
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	- € 0

TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2025	€ 73.271,30
--	--------------------

per FUORI LIMITE si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a €. **63.128,69** che pur con le detrazioni pari a -€ **1.731,10** risultano pari a €. **61.397,69** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €. **28.537,08**. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2025 che può essere utilizzata per le performance individuale è pari a €. **535,73** mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a €. **23.556,70**, ben superiori al 30% della parte variabile destinabile;

d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI NON prevede progressioni economiche.

E' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di non più del 50% dei dipendenti in progressione per anno.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La somma dedicata alla performance è pari a €. **23.556,70** e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €. **706,70** che corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai nove dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente*

importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 6. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa ... deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che la differenza fra la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa anno 2025 rispetto la somma degli stessi istituti anno 2016 con un avanzo di €. 0,22 come meglio sotto riportato

TOT. FONDO DIPENDENTI 2025 ESCLUSE somme fuori limite	€ 49.665,94
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 50.850,09
DIFFERENZA FONDO ANNO 2025 DA FONDO ANNO 2016	-€. 1.184,15

	2025	2016	DIFFERENZA
FONDO EQ/P.O.	€ 46.454,80	€ 45.270,87	€ 1.183,93

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il 10/15/1 (retribuzione); cap 10/15/2 (contributi); cap. 10/15/3 (irap), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato nei capitoli sopra indicati 10/15/1-10/15/2-10/15/3 del Bilancio di Previsione 2025/2027.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to (Eleonora Bergami)

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (Dott. Daniele Bellomo)

SEZIONE A FIRMA DEL REVISORE DEI CONTI

Si rimanda alla relazione sottoscritta a parte