



COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI PAVIA

Data 26.11.2025

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 e accordo economico 2025

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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	Data di sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025: 20 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025 – Parte giuridica Anno 2025 – Accordo economico
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Bellomo Salvatrice (Segretario Comunale) – Garzetti Valeria (Responsabile Servizio Amministrativo/Personale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – UIL FPL Pavia – CISL FP Pavia - CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP Pavia – UIL FPL Pavia – CSA RAL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025 Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

	<p>Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</p> <p>Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)</p> <p>Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)</p> <p>Art. 6 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 26/11/2022)</p> <p>Art. 7 Conferimento degli incarichi (art. 7, comma 4 lettera j,u,v - art. 13 commi 3 e 17 - art. 19 comma 1 CCNL 16.11.2022)</p> <p>Art. 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)</p> <p>Art. 9 Principi generali</p> <p>Art. 10 Indennità condizioni di lavoro</p> <p>Art. 11 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)</p> <p>Art. 12 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato</p> <p>Art. 13 Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022)</p> <p>Art. 14 Criteri per la definizione delle procedure (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16/11/2022)</p> <p>Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili</p> <p>Art. 16 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo</p> <p>Art. 17 – Premi correlati alla performance</p> <p>Art. 18 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Art. 19 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t CCNL 16/11/2022)</p> <p>Art. 20 – Welfare integrativo (art. 7 comma lett. h CCNL 16/11/2022)</p> <p>Art. 21 – Disposizioni finali</p> <p>ACCORDO ECONOMICO 2024</p> <p>Art. 1 - Oggetto</p> <p>Art. 2 - Risorse decentrate</p> <p>Art. 3- Destinazione delle risorse</p> <p>Art. 4- Somme destinate alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 10 CDI 2023/2025</p>
--	---

		<p>Art. 5- Somme destinate ad indennità specifiche responsabilità – Art. 84 CCNL 16.11.2022 e art. 11 del CCI 2023/2025</p> <p>Art. 6- Determinazione delle somme da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CDI 2023/2025</p> <p>Art. 7- Determinazione delle somme da destinare alla performance individuale di cui all'art. 17</p> <p>Art. 8 – Disposizione finale</p>
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti relativa alla costituzione e alla destinazione delle risorse</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 11 del 26.02.2025.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 11 del 26.02.2025.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 10 e 20 del D. Lgs. n. 33/2013?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: Nel sito internet del Comune di Montebello della Battaglia alla voce AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - PERFORMANCE sono pubblicate tutte le informazioni richieste dagli artt. 10 e 20 del D.Lgs. 33/2013.</p>
		<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>La Relazione della Performance per l'anno 2024 è stata validata.</p>
<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 collettivo decentrato integrativo 2023/2025

Il contratto ha per oggetto le materie previste dall'art.7 del CCNL 16.11.2022

In particolare:

Artt. 1 e 2 - Durata del contratto e verifiche nell'attuazione

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 4 - Disciplina del lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)

Art. 5 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022) - si definisce la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 6 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 26/11/2022) - sono definiti i criteri per l'individuazione delle misure di sicurezza

Art. 7 - Conferimento degli incarichi (art. 7, comma 4 lettera j,u,v - art. 13 commi 3 e 17 - art. 19 comma 1 CCNL 16.11.2022) - si definiscono i criteri per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione

Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) - sono definiti i relativi criteri

Art. 9 - Principi generali - sono definiti i principi generali della disciplina delle indennità

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - sono definiti i criteri per l'attribuzione delle indennità e le misure degli importi da corrispondere

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022) - sono definiti i criteri per l'individuazione dei soggetti a cui attribuire le particolari responsabilità e le modalità per la determinazione del compenso spettante

Art. 12 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato - si definisce la disciplina delle prestazioni del personale della polizia locale per attività ed iniziative di carattere privato

Art. 13 - Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022) - sono definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità e la misura dell'importo da corrispondere

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 16/11/2022) - sono disciplinati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 15 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili - sono definiti i relativi criteri

Art. 16 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo - sono definite le modalità per finanziare progetti strategici con le previsioni del DUP

Art. 17 - Premi correlati alla performance - sono indicate le modalità per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale

Art. 18 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge – individua gli istituti rientranti nella suddetta fattispecie

Art. 19 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t CCNL 16/11/2022) – definisce le linee di indirizzo oggetto di accordo tra le parti con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 20 – Welfare integrativo (art. 7 comma lett. h CCNL 16/11/2022) – viene definita la disciplina di tale istituto

Art. 21 - Disposizioni finali

B.Illustrazione di quanto disposto dall'accordo economico 2025

Art. 1- Oggetto: E' definito l'oggetto dell'accordo economico

Art. 2 – Risorse decentrate – Sono individuate le risorse decentrate per l'anno 2025 e la definizione delle risorse non oggetto di regolazione in quanto relative agli importi stabili di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022

Art. 3 – Destinazione delle risorse – Sono individuate le risorse oggetto dell'accordo

Art. 4 – Somme destinate alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del CDI 2023/2025 – sono individuate le figure e gli importi previsti per tale fattispecie

Art. 5 – Somme destinate ad indennità per specifiche responsabilità – art 84 CCNL 16.11.2022 e art. 11 CCI 2023/2025 – sono individuate le figure e l'entità delle risorse destinate a tale istituto

Art. 6 – Determinazione delle somme da destinare alla performance individuale di cui all'art. 17 CCI 2023/2025: è individuata la quota da destinare a tale istituto.

Art. 7 – Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018: è individuata la quota da destinare agli incentivi per "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

C. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – ARTICOLO 84 bis CCNL 16.11.2022 - ARTICOLO 11 CDI 2023/2025 E ARTICOLO 4 ACCORDO ECONOMICO 2025

ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO/DISAGIO: L'indennità è corrisposta nella misura di 1,50 € giornalieri commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio.

L'importo complessivo è stimato in € 500,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' –ART. 84 CCNL 16.11.2022 -ART. 11 CDI 2023/2025 E ART. 5 ACCORDO ECONOMICO 2025: L'indennità remunera le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di anagrafe e stato civile e Ufficiale elettorale.

È previsto il seguente importo:

Ufficiale di stato civile e anagrafe: € 350,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 84 CCNL 16.11.2022 -ART. 11 CDI 2023/2025

E ART. 5 ACCORDO ECONOMICO 2025: L'indennità remunera le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti con atto formale derivanti dallo svolgimento di compiti e funzioni relative al servizio amministrativo.

È previsto il seguente importo:

Compiti e funzioni relative al servizio amministrativo: € 1.500,00

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 17 CDI 2023/2025 E ART. 6

ACCORDO ECONOMICO 2025: residuale delle risorse disponibili che per l'anno 2025 ammontano ad € 9.169,46. Si determina il valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 che ammonta ad € 2.292,36. Le risorse saranno distribuite in relazione al sistema di valutazione vigente per l'anno 2025. Il 30% in più del valore medio pro capite sarà corrisposto in aggiunta al dipendente che avrà ottenuto la valutazione più elevata.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Regolamento "Sistema delle performance – sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio – sistema permanente di valutazione dei dipendenti", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 20.05.2014 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il CCI conferma i criteri per le progressioni economiche attualmente in vigore improntati al principio della selettività e basati sui criteri di cui alla scheda di valutazione approvata con verbale del 1.12.2021 in sede di pre-intesa per l'accordo economico 2020 e 2021.

L'Accordo economico per l'anno 2025 non prevede nuove progressioni orizzontali all'interno delle aree.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI 2023/2025 sono descritti nel Piano della Performance del Comune di Montebello della Battaglia che è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 11 del 26.02.2025.

G. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Gli indirizzi per la contrattazione decentrata sono stati definiti con la delibera di Giunta Comunale n. 42 del 17.09.2025.



Il Responsabile del Servizio Finanziario

Valentina Mazzocchi