

# **COMUNE DI FRASSINETO PO**

**PROVINCIA ALESSANDRIA**

**Schema di Relazione Illustrativa al Contratto Decentrato  
Integrativo, Parte Normativa ed Economica Anno 2025**  
(Art.40 c. 3-sexies DLGS n. 165/2001)

## PARTE I: La Relazione Illustrativa

### **Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa 10/09/2025</b> relativa all'ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Frassineto Po per l'annualità economica 2025.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Annualità economica 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>1. <b>Parte <u>Pubblica</u></b> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Presidente:</b> Avv. Andrea Serrao: Responsabile del Servizio Personale</li><li>- <b>Componente:</b> Dott.ssa Elisa Bortolini: Vice Segretario Comunale</li><li>- <b>Componente esperto: assente giustificato</b> Dott.ssa Chiara Tricco: Responsabile Servizio Finanziario/O.I.V.</li></ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Organizzazioni sindacali Territoriali</b><ul style="list-style-type: none"><li>• C.G.I.L. FP;</li><li>• C.I.S.L – FP;</li><li>• U.I.L. FLP;</li></ul></li><li>2. <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b><ul style="list-style-type: none"><li>• C.G.I.L. FP</li></ul></li><li>- <b>Rappresentanza Sindacale Unitaria</b> (composta da n. 1 componenti) R.S.U. Sig. Baracco Roberto</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non dirigente del comparto Funzioni Locali.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt;Introduzione, ambito di applicazione e vigenza;</li><li>&gt;Modifiche al testo del precedente CCDI sottoscritto in data 20/06/2024;</li><li>&gt;Differenziali stipendiali (Ex progressioni economiche);</li><li>&gt;Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale;</li><li>&gt;Indennità per le condizioni di lavoro (Disagio,</li></ul>

		<p>Rischio);</p> <p>&gt;Incentivazione per specifiche disposizioni di legge;</p> <p>&gt; Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo per le risorse decentrate anno 2025;</p>
<p><b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>No, essendo la presente relazione riferita alla <b>pre-intesa</b> è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno.</p> <p>In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo acquisita sulla presente relazione.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi/piano performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO.</p> <p>Con <b>Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 28/03/2025</b> è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027.</p>

		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>Ai sensi 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza risulta inserito come specifica sezione del PIAO.</p> <p>Con <b>Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 28/03/2025</b> è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027.</p>
		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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 normativo**

La pre-intesa ha avuto per oggetto la disciplina decentrata integrativa normativa degli istituti contrattuali ai sensi del CCNL del 16.11.2022 attualmente vigente, ai sensi dell'art. 7 dello stesso, il CCDI normativo che si allega alla presente relazione avrà validità fino al nuovo CCNL e potrà

essere oggetto di revisione, integrazione o interpretazione autentica su richiesta di una delle parti negoziali.

**b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico**

Il contratto decentrato integrativo economico ha disciplinato l'utilizzo del fondo del salario accessorio, andando a quantificare le risorse assegnate per l'anno di riferimento ai singoli istituti contrattuali, che di norma vengono discusse annualmente.

**c) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento vengono erogate sulla base delle destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, poi sulla base degli istituti variabili legati a peculiari attività che si prevede vengano svolte nell'anno di riferimento, infine la parte di risorse residuali vengono destinate a finanziare la performance.

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2024 (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:*

Descrizione <i>utilizzo delle risorse</i>	Importo
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 4.700,00
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale.	€ 5.900,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 800,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 3.300,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 900,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 4.800,00
<b>Totale</b>	<b>€ 20.400,00</b>

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

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.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 80 c.3 del CCNL 2022 ai sensi del quale la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Nonché viene rispettato il principio di differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 2022 Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio

pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute a n. 2 Dipendenti dell'Ente su 5 complessivamente in forza.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi dell'anno di riferimento ci si attende un incremento della produttività del personale.

Frassineto Po, lì 11/09/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE



Il Sindaco – Avv. Andrea Serrao