

COMUNE DI ARDESIO
Provincia di Bergamo

Relazione illustrativa
al contratto collettivo decentrato integrativo
per l'anno 2025

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - 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		Preintesa 24.10.2025
Periodo temporale di vigenza		Giuridico 2023-2025 - economico 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Vittorio Carrara (Segretario Generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: CGIL F.P., CISL F.P. Enti Locali. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, FP-CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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? Sì, in data ____ al prot. n.000____
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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? Il Piano della performance è inserito (sezione) nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) approvato con deliberazione di G.C. n.23 del 29.03.2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è inserito (sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza) nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) approvato con deliberazione di G.C. n.32 del 15.03.2023 confermato nel PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione G.C. n.23 del 29.03.2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza. 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:
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione 2024 risulta approvata con deliberazione di G.C. n.48 del 11.07.2025. Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance.	

1.2 - 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

Il contratto disciplina la parte giuridica e la parte economica per l'anno 2025. Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate al pagamento delle indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022 (rischio, reperibilità e maneggio valori).

Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previste all'art. 84 CCNL 16/11/2022.

Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate al pagamento delle indennità di funzione e di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale di cui agli artt. 97 e 100 CCNL 16/11/2022.

Vengono disciplinate risorse che, specifiche disposizioni di legge, finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 80 c. 1)	€ 7.173,00
Progressioni economiche in essere	€ 39.800,00
Progressioni economiche (art. 14)	€ 2.350,00
Performance individuale (art. 80 c. 2)	€ 5.388,49
Performance organizzativa (art. 80 c. 2)	€ 8.082,74
Compenso per la maggiorazione della performance individuale (art. 81 c. 2)	€ 136,07
Indennità di reperibilità (art. 80 c.2)	€ 2.604,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ 300,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 84-bis)	€ 4.273,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84)	€ 9.223,00
Indennità di servizio esterno personale P.L. (art. 100)	€ 36,00
Indennità di funzione personale P.L. (art. 97)	€ ===
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 50.000,00
Progetti specifici di performance individuale finanziati	€ ===
Totale	€ 129.366,30

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 16/11/2022

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

- c) 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 ed organizzativa

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 "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ardesio", approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n.37 del 14.05.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nel CCDI, per l'attuazione della progressione economica all'interno delle aree, vengono stanziati € 2.350,00 per l'anno 2025.

In ossequio al disposto dell'art.14, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ai sensi del quale, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, "avviene mediante procedura selettiva di area", la progressione potrà essere riconosciuta annualmente a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura di selezione (Circolare sul Conto annuale 2018 della Ragioneria Generale dello Stato – nota Dipartimento Funzione Pubblica protocollo n.44366/2019).

- e) 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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi e negli atti di programmazione gestionale, ci si attende un incremento della produttività del personale rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle strategie dell'amministrazione, un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate. L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

Ardesio, lì 28 ottobre 2025

IL RESP. DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
Visini Dr. Livio