

Comune di Colverde

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

Contratto solo economico per l'anno 2025

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



Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo è stata sottoscritta in data 20.10.2025.
Periodo temporale di vigenza	Validità contratto solo economico: annualità 2025.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Presidente: Segretario Comunale - Dott. Rocco Roccia • Componente: Resp. settore finanziario – Veronica Tettamanti • Segretaria: Istruttrice Area 2 – Giovanna Allievi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • UIL • CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • UIL FPL – Alessandro Deiana • CGIL FP – Stefania Macrì • Per R.S.U.: Giulio Bianchi, Ernesto Palmeroni, Alessia Stefanetti
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Colverde.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) stanziamento per erogazione premi correlati alla performance individuale 2025; b) stanziamento per erogazione premi correlati alla performance organizzativa 2025; c) stanziamento indennità condizioni lavoro 2025; d) stanziamento indennità di servizio esterno 2025; e) stanziamento indennità corrisposta per il maneggio valori 2025; f) stanziamento indennità per specifiche responsabilità 2025; g) stanziamento indennità di funzione 2025; h) stanziamento welfare integrativo 2025; i) progressione verticale c.d in deroga 2025; l) utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 2024.

Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Dott. Daniele Zavagnin in data 12.11.2025 con prot. n. 10750.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 30.01.2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, modificato con n. 3 note di aggiornamento rispettivamente con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 30.04.2025, n. 16 del 15.07.2025 e n. 21 del 25.09.2025. Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 30.01.2025 è stato approvato il Bilancio di previsione 2025-2027, modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 30.04.2025, 13 del 14.05.2025, 17 del 15.07.2025 e 22 del 25.09.2025.
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 15.03.2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Personale / Contrattazione integrativa viene pubblicato quanto definito per legge (contratti integrativi stipulati; relazioni illustrative e tecnico-finanziarie, parere revisore).
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la Relazione della Performance 2024, approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 32 del 30.04.2025, è stata validata dal Nucleo di Valutazione del Comune di Colverde, Dott. Bruno Susio, in data 08.04.2025 (Prot. n. 3333).		
Eventuali osservazioni		

I.1 - 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il contratto preso in esame ha validità *solo economica* per l'anno 2025.

Nello specifico definisce gli stanziamenti degli istituti di carattere economico relativamente all'anno 2025.

Per i premi correlati alla performance individuale, relativi all'anno 2025, dei dipendenti non titolari di incarichi di EQ sono stanziati Euro 4.882,18 pari al 37,74% delle risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 80 CCNL 2019-2021 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Per la corresponsione, invece, dei premi correlati alla performance organizzativa, sono stanziati Euro 3.000,00, pari al 6,61% delle risorse di cui all'art. 80 c. 2 CCNL 2019-2021 (Progetto di rafforzamento del servizio estivo di Polizia Locale).

Sono stabiliti Euro 3,00 per ogni giorno effettivo di lavoro quale indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2019-2021 (indennità ricevuta dagli stradini).

Sono stabiliti Euro 3,00 per ogni giorno effettivo di lavoro quale indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 (indennità ricevuta dal personale della polizia locale).

Per le attività implicanti il maneggio di valori è stabilita la seguente graduazione riferita al valore medio mensile delle risorse maneggiate (considerando convenzionalmente la settimana lavorativa di 5 giorni):

- fino a Euro 500,00: indennità giornaliera pari a Euro 1,00;
- da Euro 501,00 a Euro 1.000,00: indennità giornaliera pari a Euro 2,00;
- da Euro 1.001,00 a Euro 1.500,00: indennità giornaliera pari a Euro 2,50;
- oltre Euro 1.500,00: indennità giornaliera pari a Euro 3,00.

Sono stabiliti Euro 400,00 annui come indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 (indennità ricevuta dagli Ufficiali di stato civile ed anagrafe e personale Ufficio Tributi).

Sono stanziati Euro 2.800,00 per l'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2019-2021 per il personale dipendente non titolare di incarichi di elevata qualificazione ed Euro 1.000,00 per i piani welfare dei titolari di incarichi di elevata qualificazione. Il Welfare Integrativo è un nuovo istituto previsto dal CCNL 2019-2021, in base a quanto stanziato ogni dipendente riceverà Euro 200,00 per l'anno 2025.

È stanziata la quota non utilizzata dello 0,55% del monte salari 2018 del Comune di Colverde per effettuare una progressione verticale c.d. in deroga part-time all'interno dell'Area 5 – Tecnica (passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni).

Ai sensi dell'Art. 98 del CCNL 2019-2021 recante ad oggetto "utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada", le parti convengono di destinare una quota pari a Euro 1.000,00 ad operatore, incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo-Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.

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

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 c.1	Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate,	€ 95.136,85
	al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) c. 3, lett. b	-€ 46.060,39
	al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 c. 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asilo nido, di cui art. 31, c.7, secondo periodo, del CCNL14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, del CCNL del 06/07/1995.	-€ 9.003,80
	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.	€ 5.309,52
	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, c. 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	€ -
Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1		€ 45.382,18

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 c. 2	Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:	
lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa;	€ 3.000,00
lett. b)	premi correlati alla performance individuale;	€ 4.882,18
lett. c)	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 1.750,00
lett. d)	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1 del CCNL del 14/09/2000;	€ -
lett. e)	indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;	€ 1.200,00
lett. f)	indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;	€ 1.750,00
lett. g)	compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL del 21/05/2018 ivi compensi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;	€ 30.000,00
lett. h)	compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	€ -
lett. i)	compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	€ -
lett. j)	differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili ;	€ -
lett. k)	risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, c. 2.	€ 2.800,00
Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE		-€ 0,00

C. Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il contratto solo economico relativo all'anno 2025, oggetto della presente relazione, ha validità di applicazione 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025. Conseguentemente si ritiene abrogato il precedente CCDI solo economico, relativo all'anno 2024, siglato in data 14.06.2024.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, a cui si ispira il CCNL di comparto, in quanto verso il personale si applicano procedure per la valutazione e misurazione della performance con modalità e schede differenti a seconda dell'area di appartenenza e della titolarità o meno di incarichi di elevata qualificazione.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

I criteri per le progressioni economiche, ora differenziali stipendiali, all'interno del Comune di Colverde, sono regolati dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo, relativo al triennio 2023-2025, sottoscritto in data 27.12.2023.

La selettività del percorso di carriera è assicurata:

- a) ammettendo alla selezione i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) ammettendo alla selezione i dipendenti che, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, non abbiano avuto procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa;
- c) valutando gli aventi diritto per il 60% tramite la media delle valutazioni individuali conseguite e per il solo 40% tramite esperienza professionale.

I fondi destinati garantiscono il finanziamento degli importi già consolidati nel percorso di carriera dei dipendenti (progressioni economiche storiche).

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.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 (premi correlati alla performance individuale e premi correlati alla performance organizzativa), ci si attende un incremento della produttività del personale.

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

Nessuna altra informazione.

La Responsabile dell'Area Finanziaria, Tributi e Personale

Veronica Tettamanti