

# Comune di Oncino

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	19/12/2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott.ssa ZEROLI Sonia- Segretario Comunale – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SIND. <b>FP CGIL</b></li> <li>• SIND. <b>CISL FP</b></li> <li>• SIND. <b>UIL FPL</b></li> <li>• SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></li> </ul> <p>R.S.U.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Signora FANTONE Stefania</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SIND. <b>CISL FP</b> signor DI STEFFANO Maurizio</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Oncino</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 12/12/2025 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b> È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 16 del 14.03.2025

<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta n. 2 del 24/01/2025 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</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, 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;***

Per l'anno 2025 già con la determina di costituzione del Fondo n. 296 del 11.12.2025, il Responsabile del servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 3.458,10, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2025 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 500,00

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*

**a) premi correlati alla performance organizzativa;**

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

2. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 2.538,16

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;*

*Art. 81 CCNL 16.11.2022*

*1. 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.*

*2. 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%.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>2.249,80</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.208,30
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>3.458,10</b>
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	2.538,16
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>3.038,16</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>6.496,26</b>

**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;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2024 avente sia una parte normativa (valevole per un triennio salvo modifiche di legge) che una componente economica;

**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;**

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**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);**

Per l'anno 2025 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance individuale sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuovi differenziali stipendiali, oltre a tutto quanto previsto nel CCNL.

**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.**

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 16 del 14.3.2025 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n.50 del 3.10.2025 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 500,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2025 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 16 del 14.03.2025 cui integralmente si rinvia.

*Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.*

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione.



Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Zeroli Sonia



Il Responsabile del servizio finanziario

Fantone Alfredo