



**Comune di
SAREZZO**

SERVIZIO PERSONALE

**COMUNE DI SAREZZO
Provincia di BRESCIA**

**Relazione illustrativa al contratto integrativo triennio 2023-2025
Annualità 2025**

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



I) ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione

L'attività di contrattazione per l'approvazione della presente *Preintesa* ha visto le parti incontrarsi nella seguente data: 3 dicembre 2025.

La *Preintesa al CCDI 2023-2025* annualità 2025, approvata dalle delegazioni trattanti presenti in data 3 dicembre 2025, riferita alla definizione dei Criteri generali per la distribuzione dei compensi del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva per il triennio 2023-2025 del personale del Comune di Sarezzo. La Preintesa è stata elaborata sulla base delle direttive trasmesse dalla Giunta comunale delle indicazioni date dall'Amministrazione nel corso della trattativa e che verranno formalizzate nell'atto di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato.

Periodo temporale di validità

Anni 2023-2024-2025.

Il Contratto decentrato che sarà sottoscritto definirà un accordo relativo ai criteri generali di incentivazione valido per il triennio 2023-2025, anno 2025. Come disposto dal Contratto nazionale di lavoro la parte relativa alle modalità di utilizzo delle risorse economiche disponibili ha sempre validità annuale. Nel presente accordo 2025 sono state apportate anche alcune modifiche al testo approvato nella prima annualità del triennio.

Composizione delle delegazioni trattanti

1 la **Delegazione di parte pubblica** è composta da:

dott.ssa Adriana Salini *in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica*

dai sigg.ri in qualità di componenti nominati dalla Giunta comunale

dott. Gianfranco Secchi

dott.ssa Cristina Lavera



2 le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)

Chiara Simone

Sara Ibrahimi

Gloria Lombardo (Non presente all'incontro di definizione della Preintesa)

Fernanda Morzenti (Non presente all'incontro di definizione della Preintesa)

3 le seguenti Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL

Diego Sinis CGIL FP –

Ivo Merlin CISL FPS – (Non presente all'incontro di definizione della Preintesa)

Ambito di applicazione

Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente, non incaricato di posizione organizzativa ad eccezione di quanto stabilito all'art. 10 della Preintesa, in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale utilizzato attraverso contratti di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda il personale del Corpo di Polizia locale di Sarezzo distaccato presso l'ufficio associato – Corpo intercomunale Valle Trompia (*Det. del Segretario generale n. 78 del 1 marzo 2021*) si applica il CCDI valido per tutto il personale del Comune di Sarezzo per la parte relativa agli istituti generali. Per le questioni relative all'applicazione degli istituti specificatamente attinenti alla Polizia locale (*Performance organizzativa-Progetti speciali, Indennità di turno, Indennità di funzione, Indennità di servizio*) si applicano, laddove non già normato, le regole previste nel CCIT Polizia locale ai sensi della delibera C.C n. 7 dell'8 febbraio 2021 avente ad oggetto l'*Approvazione della convenzione tra i comuni di Gardone Val Trompia, Lodrino, Marcheno, Pezzaze, Sarezzo e Villa Carcina per la gestione in forma associata delle funzioni operative del servizio di Polizia locale*.

Si richiama il fatto che per quanto riguarda la specifica sezione relativa alla Polizia locale la delegazione trattante di parte pubblica è integrata con la figura del Comandante del Corpo intercomunale Valle Trompia (*delib. G.C. n. 106 del 29 luglio 2021*).

Materie trattate dal contratto integrativo

Le materie trattate dal presente contratto integrativo sono quelle previste dall'art. 7 del CCNL del 16 novembre 2022 con particolare riferimento ai “*criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo*”.



I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti e sono strumentali:

- alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi dell'Amministrazione, coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"*,
- alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando, in particolar modo, l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'Amministrazione.

In particolare, con riferimento all'art. 7 del vigente CCNL, per quanto riguarda i Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, sono state trattate le seguenti materie:

- a. Criteri generali per la progressione economica all'interno delle aree (*progressione orizzontale*)
- b. Disciplina della performance organizzativa e della performance individuale compresa la differenziazione del premio individuale
- c. Criteri generali per l'attribuzione delle specifiche responsabilità
- d. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.
- e. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

La quantificazione delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa del personale, parte stabile e parte variabile, è stata determinata dall'Amministrazione prescindendo dalla contrattazione con le Organizzazioni sindacali e con le RSU.

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.*

Prima della autorizzazione da parte della Giunta comunale alla sottoscrizione da parte della delegazione di parte pubblica del Contratto collettivo decentrato 2024 sarà acquisita la certificazione positiva dell'Organo di controllo interno (Revisore del conto). (*Rif. verbale n. [REDACTED] in data [REDACTED].*)

⇒ *Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria*

- L'ente, con l'obiettivo di assicurare un adeguato livello di conoscenza alle proprie decisioni, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC ha approvato il **PIAO 2025-2027, Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione", Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza".**



- In relazione agli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013, 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:
 - Programma triennale per la trasparenza
 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
 - Piano e la relazione sulle performance
 - Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dipendenti;
 - Curricula dei titolari di elevata qualificazione, redatti in conformità al vigente modello europeo;
 - Retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - Curricula e le indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
- Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, i Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dall'art. 14, comma 6, in merito alla validazione da parte dell'OIV della Relazione della performance.





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

Al fine di fornire un quadro esaustivo della regolamentazione della materia e delle norme che legittimano la contrattazione integrativa si riporta il seguente quadro legislativo e contrattuale di riferimento:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 24 gennaio 2018;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 144 del 1 ottobre 2018;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018;
- h) I seguenti provvedimenti normativi D.L. 135/2018 “*Deroghe al tetto del trattamento accessorio e P.O.*”, D.L. 34/2019 “*Revisione assunzioni e trattamento accessorio*”, D.M. 17/03/2020 “*Istruzioni operative sul nuovo regime assunzionale*”.

Innanzitutto è opportuno richiamare lo schema di riepilogo (inserito nel testo del CCID) di distribuzione delle risorse individuate dall’Amministrazione (a questo proposito il riferimento è la [Relazione tecnico finanziaria del Responsabile dell’Area economico finanziaria](#)).



Per l'anno 2025 le risorse del fondo risorse decentrate, come evidenziato nel prospetto sotto riportato, sono pari a € 411.671,04, di cui le quote disponibili per la contrattazione integrativa sono € 141.394,21 (risorse stabili disponibili per la contrattazione) e € 107.342,83 (risorse variabili)

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

Totale RISORSE STABILI soggette al limite art. 23 c. 2 Dlgs. 75/2017	€ 206.650,99
Totale RISORSE STABILI non soggette al limite art. 23 c. 2 Dlgs. 75/2017	€ 74.328,75
Incremento per NUOVE ASSUNZIONI art. 33 CC 1- 2 D.L. 34/2019	€ 23.348,47
TOTALE RISORSE STABILI	€ 304.328,21

Totale RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23 c. 2 Dlgs. 75/2017	€ 6.921,82
Totale RISORSE VARIABILI non soggette al limite art. 23 c. 2 Dlgs. 75/2017	€ 100.421,01
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 107.342,83

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 411.671,04
--	--------------

Gli utilizzi delle risorse decentrate sono quelli sotto rappresentati

QUOTE DI RISORSE STABILI NON DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

Quota progressioni storiche pagate dal fondo	€ 132.073,18
Quota indennità di comparto pagata dal fondo	€ 30.860,94
TOTALE	€ 162.934,12

QUOTA DI RISORSE STABILI DA CONTRATTARE

Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	24.000,00
Indennità di specifiche responsabilità	15.500,00
Indennità di funzione Polizia Locale	2.350,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro festivo (turno RSA/P.L.)	41.000,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro festivo (maggiorazione per lavoro festivo)	2.800,00



Indennità di servizio esterno Polizia Locale (nb att.ne valore comp.so)	4.000,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori)	3.000,00
Produttività/performance individuale contrattate nell'anno (differenziazione)	1.000,00
Produttività/performance individuale contrattate nell'anno	47.744,09