



COMUNE DI ROVETTA
(Provincia di Bergamo)

Contratto collettivo decentrato integrativo
ai sensi del CCNL comparto funzioni locali 2019/2021
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate
dell'anno 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(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		4 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		2023-2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Responsabile servizio affari generali Componenti: Responsabile servizio affari finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CISL FP CGIL Firmatarie della preintesa: FP CISL RSU Firmatarie del contratto: FP CISL FP CGIL RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Rovetta non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - Disposizioni generali - Sezione per il personale della polizia locale - Sezione per il personale educativo e scolastico - Disciplina delle progressioni - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
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.	<p>È stata acquisita la certificazione del Revisore del conto in data 25 novembre 2025</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Nessun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? Sì, il Piano degli obiettivi e definizione performance anno 2025 costituisce l'allegato 1 al PIAO semplificato 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 31/03/2025.</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027? Sì, la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza costituisce l'allegato 4 al PIAO semplificato 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 31/03/2025.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? L'articolo 53, comma 1, lettera i) del D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'art. 10, commi 6 e 8 del citato D.lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.lgs. 97/2016. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale e sono stati potenziati gli altri strumenti di comunicazione. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 si conferma che i contenuti richiesti sono pubblicati nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione finale sulle performance 2024 e il verbale di valutazione dei responsabili di servizio per l'assegnazione della retribuzione di risultato anno 2024 è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 30/06/2025. È stato acquisito il parere favorevole da parte dell'OIV sul raggiungimento degli obiettivi.</p>
<p>Eventuali osservazioni: Nessuna</p>		

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

- Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
 Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali
 Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario
 Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
 Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ
 Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.
 Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
 Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità
 Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e turno prestatore nelle giornate festive infrasettimanali
 Art. 11 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni
 Art. 12 - Welfare integrativo
 Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
 Art. 14 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita
 Art. 15 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale
 Art. 16 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali
 Art. 17 – Disposizioni per il personale della polizia locale
 Art. 18 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastici
 Art. 19 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree
 Art. 20 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali
 Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
 Art. 22 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
 Art. 23 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
 Art. 24 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
 Art. 25 - Premi correlati alla performance
 Art. 26 - Premio individuale
 Art. 27 - Utilizzo dei risparmi
 Art. 28 - Disposizione finale
 Allegato A - Distribuzione fondo risorse decentrate anno 2025
 Allegato B – Criteri di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Nell'anno 2025 sulla base del contratto decentrato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto € 6.519,30
- risorse economiche già destinate alle progressioni orizzontali storiche € 27.969,11
- riepilogo dell'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	10.998,55
Compenso per erogazione della performance organizzativa	11.491,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	492,47

Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	2.250,00
Indennità di turno	-
Indennità di reperibilità.	1.100,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	-
Indennità per particolari condizioni di lavoro	930,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	-
Indennità per specifiche responsabilità	7.275,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	-
Indennità per il servizio esterno personale PL	-
Indennità di funzione personale PL	-
Indennità funzionari ex 8' qualifica funzionale	-
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato a unioni di comuni o per servizi in convenzione	-
Risorse destinate ai messi notificatori	-
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	42.000,00
Progetti specifici finanziati	-
Progetti per la Polizia Locale	-
TOTALE	76.537,02

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115 del 28/11/2011 e s.m.i.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Le progressioni economiche sono effettuate richiamando l'art. 5.4 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 115 del 28/11/2011 e s.m.i., utilizzando ai fini della graduatoria per l'attribuzione la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione effettiva delle somme relative alla produttività e al miglioramento dei servizi è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività nel rispetto delle indicazioni desumibili dagli strumenti di programmazione dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione Semplificato e Bilancio di previsione finanziario 2024/2026, approvati dal Consiglio comunale rispettivamente con delibere n. 48 e n. 49 del 23/12/2024 e s.m.i.;
- P.R.O. – Piano Risorse Obiettivi – approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 125 del 23/12/2024 e s.m.i.;
- Piano degli obiettivi e definizione performance anno 2025 - allegato 1 al PIAO semplificato 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 31/03/2025 e s.m.i.

Specifiche responsabilità sono attribuite al personale dei vari servizi con atto formale adottato dai rispettivi responsabili di servizio come previsto dall'art. 8 del CCDI 2023/2025.

Obiettivi specifici sono assegnati ai singoli dipendenti mediante apposite schede dai rispettivi responsabili di servizio in esecuzione del vigente regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale.

Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI possono così riassumersi:

- conformità delle relative clausole alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;
- utilizzo corretto degli istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità delle funzioni assicurate dall'ente, nell'ottica di soddisfazione delle esigenze dei cittadini;
- responsabilizzazione dei dipendenti e valorizzazione delle specifiche capacità individuali mediante l'affermazione di criteri meritocratici nell'incentivazione delle prestazioni con positivi riflessi sul livello di produttività e nell'organizzazione del lavoro.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Rovetta, 5 dicembre 2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott.ssa Elena Ruffini)