



COMUNE DI PESCAROLO ED UNITI

PROVINCIA DI CREMONA

Piazza Garibaldi, 16
26033 PESCAROLO ED UNITI (CR)
Tel. 0372/836012
Cod. Fisc. e Part. IVA 00304900194
protocollo@comune.pescaroloeduniti.cr.it
comune.pescaroloeduniti@pec.regione.lombardia.it

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 21.11.2025 Contratto: Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025, sottoscritto nell'intesa del 22.12.2023
Periodo temporale di vigenza	Anno: parte giuridica triennio 2023-2025 – parte economica anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte datoriale: Presidente –Segretario Comunale dott.ssa Maria Rita Nanni, Componenti: Sabrina Leni e Simona Donini, entrambi Responsabili di Servizio del Comune di Pescarolo ed Uniti titolari di PO/EQ. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa – CCI Parte economica 2025: FP-CGIL,UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	1. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025: deliberazione di GC n.47 del 01.10.2025 di indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2025 e linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica; determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 11 del 13.10.2025 di costituzione del Fondo 2025;; 2. Direttive per la parte economica 2025: a. destinare una quota adeguata di risorse al finanziamento della performance organizzativa/individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; b. stabilire che la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, di cui all'art. 81 del CCNL 2019- 2021, venga destinata a non oltre il 10% del personale stesso, con arrotondamento all'unità superiore; c. disciplinare l'istituto delle progressioni economiche, nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 16 novembre 2022, in modo da assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo al riguardo in anni 2 il periodo minimo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per poter partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali. Per l'anno 2025 non sono previste progressione economica all'interno delle aree; d. destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis CCNL 2019-2021 e art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018), alla remunerazione delle attività esposte a rischi - e, pertanto, pericolose o dannose per la salute -, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché svolte in via continuativa; e. prevedere una quota adeguata di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021, valorizzando prioritariamente in tale ottica i dipendenti incaricati, per i quali ricorrano, anche in parte, le condizioni indicate nello schema di CCI 2023-2025; 3. Conferma ai fini della determinazione e dell'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle PO/EQ, la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO/EQ dell'Ente.

Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali ed atti propedeutici e successivi alla contrattazione Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- con deliberazione di C.C. n. 34 del 20.12.2024, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000; - con deliberazione di C.C. n. 35 del 20.12.2024, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027, ai sensi dell'art. 11, del D. Lgs. n. 118/2011; - con deliberazione di G.C. n. 5 del 15.01.2025, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 – parte economica e affidato i capitoli ai responsabili; - con deliberazione di G.C. n. 15 del 19.03.2025, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027; - con deliberazione di GC n. 73 del 28.08.2023 è stato approvato l'aggiornamento del sistema di valutazione della performance dell'Ente e la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ); - È stato assolto l'obbligo di pubblicizzazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009, per quanto di competenza. - La Relazione sulla Performance 2024 è stata validata dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009 (deliberazione di GC n. 27 del 16.05.2025).
--	--

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)

Con la sottoscrizione della preintesa del 21.11.2025 le parti hanno confermato i contenuti del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 e concordato sull'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2025.

A) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Integrativo CCDI 2023/2025:

Art.1 – Quadro normativo e contrattuale	1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari: a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL); b) Il 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) Il 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) Il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 28/08/2023; f) Il nuovo Sistema di valutazione della performance dell’Ente e della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), approvato con atto della Giunta comunale n. 73 del 28/08/2023; 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, 16.11.2022
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025
Art. 5 – Progressioni economiche all’interno delle aree	1. L’istituto della progressione economica all’interno delle Aree prevista dall’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l’attribuzione di “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022; 2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell’ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. 3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive. A) Quantificazione delle risorse a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali verranno definite annualmente fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell’art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL), sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all’interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall’art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione. b) Per l’anno 2025 non sono previste progressioni economiche all’interno delle aree. B) Requisiti di partecipazione a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza

delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
------	--	---	--	----------------

Operatori	60	40	==	100
-----------	----	----	----	-----

Operatori esperti	60	40	==	100
-------------------	----	----	----	-----

Istruttori	60	30	10	100
------------	----	----	----	-----

Funzionari E.Q.	60	30	10	100
-----------------	----	----	----	-----

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso

	scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano; b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune; c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi. I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro) Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. AREA ISTRUTTORI Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore Titolo Punti max 10 Laurea triennale 2 Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) 3 Abilitazione professionale 1 Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca) 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti Corsi di formazione e aggiornamento professionale 0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti AREA FUNZIONARI E.Q. Titolo di accesso: laurea triennale Titolo Punti max 10 Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento. 3 Abilitazione professionale 1 Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca) 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti Corsi di formazione e aggiornamento professionale 0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo
--	--

	delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente; Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza: a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni; b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica; c) maggior anzianità di servizio nell'Ente d) maggiore età anagrafica Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.
Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.: a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.; b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, (quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo) seguendo il seguente calcolo: – $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$ – $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$ – $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$ – $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$ – $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione} / 100 + \text{eventuale compenso per incarico ad interim}$ c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante. 2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli

	incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella: <table><tr><td>Incentivi</td><td colspan="2">Retribuzione di risultato</td></tr><tr><td>Importo</td><td colspan="2">Riduzione</td></tr><tr><td>Da A</td><td colspan="2">%</td></tr><tr><td>0</td><td>4.500,00</td><td>zero</td></tr><tr><td>Da 4.501,00</td><td>7.000,00</td><td>30%</td></tr><tr><td>Da 7.001,00</td><td>10.000,00</td><td>70%</td></tr><tr><td>Oltre</td><td>10.001,00</td><td>100%</td></tr></table> 3. Gli incentivi di cui all’art. 45 del d. lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi. 4. Gli incentivi di cui all’art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. 5. L’ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.	Incentivi	Retribuzione di risultato		Importo	Riduzione		Da A	%		0	4.500,00	zero	Da 4.501,00	7.000,00	30%	Da 7.001,00	10.000,00	70%	Oltre	10.001,00	100%
Incentivi	Retribuzione di risultato																					
Importo	Riduzione																					
Da A	%																					
0	4.500,00	zero																				
Da 4.501,00	7.000,00	30%																				
Da 7.001,00	10.000,00	70%																				
Oltre	10.001,00	100%																				
Art. 13 – Flessibilità dell’orario di lavoro	1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria: a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l’orario di entrata e di uscita, nell’orario mattutino e/o pomeridiano di 30 minuti rispetto a quello ordinario, con l’obbligo di recuperare l’eventuale debito orario entro i 30 giorni successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata; b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell’orario di servizio e dell’orario di apertura al pubblico; c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l’orario di apertura al pubblico degli uffici; d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili d’Area. (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.) e) la flessibilità dell’orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna; 2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che: - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001; - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 CCNL 21/05/18; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne																					

	scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti; - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
Art. 16 – Strumenti di premialità	1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022; g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; 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, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.
Art. 17 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo. 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti criteri generali: a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo; b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per

	l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance; e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale; f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento. 3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022. 4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 47 del 01.10.2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 15.146,04 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato: a) premi correlati alla performance organizzativa/individuale e differenziazione del premio individuale di cui agli artt. 80 e 81 CCNL 16.11.2022 € 12.827,04 b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 80 comma 2 lett.c) - art. 70 bis CCNL 21.05.2018 - RISCHIO € 975,00 - MAN.VAL. € 300,00 c) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'ar. 84 CCNL 16.11.20t 70 quinquies CCNL 21.05.2018 - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa; - € 100,00 agli Ufficiali Elettorali e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 € 744,00 (IMU) G) per l'anno 2024 non sono previste progressioni Totale € 15.146,04
--	--

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

Importo totale per la contrattazione € 15.146,04

N.	Strumenti di premialità	Importi
1	Premi correlati alla performance organizzativa/individuale e differenziazione del premio individuale Artt. 80, c. 2 lett. a) e b) e art. 81 CCNL	€ 12.827,00 ("differenziazione del premio individuale" - art. 19, c. 7 CCI)

	16.11.2022 Sistemi di valutazione GC n. 50 del 20.06.2023	
2	Indennità condizioni lavoro Art. 80, c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 - art. 70-bis CCNL 21.05.2018	Condizioni di lavoro esposte a rischi € 1,30/giorno per dipendente Commisurati ai giorni di effettivo svolgimento delle attività (max € 975,00) Condizioni di lavoro implicanti il maneggio valori € 1,00/giorno per dipendente Commisurati ai giorni di effettivo svolgimento delle attività (max € 300,00)
3	Indennità per specifiche responsabilità Art. 84 CCNL 16.11.2022 – art. 70 quinques CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa; - € 100,00 agli Ufficiali Elettorali
4	Compensi previsti per disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter CCNL 21.05.2018	Incentivo per accertamento Tributi (IMU) – art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018 (Del. GC approvazione regolamento n. 72 del 15.10.2019) € 744,00 (al netto degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'Amministrazione), così ripartito: € 446,39 al personale ufficio tributi (60%) € 148,80 al Resp. Ufficio Tributi (20%) € 148,80 al Messo notificatore (20%)
5	Progressioni economiche all'interno delle aree Art. 14 CCNL 16.11.2022	Per l'anno 2025 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse: sulla base del CCI 2023-2025 le risorse, per il 2025, vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 – Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€ 29.442,52
Risorse stabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2016/2018 – ART. 67 COMMA 2	
Incremento art. 67, comma 2, lett. A) - € 83,20 a dipendente al 31/12/2015	€ 582,40
Differenziali progressioni economiche orizzontali – Art. 67, comma 2, lett. B)	€ 262,50
Risorse stabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2019/2021 – ART. 79 COMMA 1	
Incremento art. 79 comma 1 lett. B) - € 84,50 a dipendente al 31/12/2018	€ 591,50
Differenziali progressioni economiche orizzontali – Art. 79, comma 1, lett. D)	€ 471,90
Incremento art. 79 comma 1 BIS – Differenziali D3 e B3 alla data	€ 4.744,70
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 6.653,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 36.095,52
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 – ART. 79	
0,22% MONTESALARI 2018 – Quota Fondo – Art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2024	€ 295,03
Specifiche disposizioni di legge art. 67 comma 3 lettera C – Incentivo per accertamento IMU	744,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 1.039,03
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 1.039,03
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 37.134,55

DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 29.442,52
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.692,03
Decurtazione consolidata art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (per gli anni 2011/2014)	-€ 3.680,32
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 33.454,22

- C) Effetti abrogativi impliciti: il Contratto determina l'abrogazione implicita delle norme che risultassero incompatibili o superate;
- 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 sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione di GC n. 73 del 28.08.2023;
- E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche: per l'anno 2025 **NON** sono previste progressioni economiche all'interno delle aree;
- F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale: dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Pescarolo ed Uniti, 26.11.2025

Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Maria Rita Nanni

L'Istruttore
Daniela Laura Manfredi