



*UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV)*

*CANNETO PAVESE – CASTANA - MONTESCANO*

*Via Casabassa n. 7 – 27044 Canneto Pavese (PV)*

*tel. 038588021 – mail: info@primacollina.it pec:  
unionelombarda.primacollina@pec.it*

**COMUNI DI CANNETO PAVESE-CASTANA-MONTESCANO**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO (CCDI)  
INTEGRATIVO ANNO 2023-2025  
(ANNUALITA' ECONOMICA 2025)**

## ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Ai sensi dell'art.8 del CCNL del Comparto Funzioni locali in data 16.11.2022 nonché degli artt.40/comma 3 sexies e 40bis del D.Lgs 165-2001 (come integrati dal D.Lgs. 150/09), a corredo di ogni contratto integrativo decentrato le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa; ciò utilizzando gli schemi appositamente predisposti (e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali) dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis comma 1, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Il controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmesso all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva. Infine l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.

Il contenuto dei due documenti (relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa) è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012.

Si premette che questo Ente ha sottoscritto, con le OO.SS. di categoria, il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO (CCDI) INTEGRATIVO ANNO 2023-2025 c.d. "giuridico"

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	24/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <b>SEGRETARIO DELL'UNIONE</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <b>TUTTE QUELLE PREVISTE DAL VIGENTE CCNL</b> Organizzazioni sindacali firmatari: CISL e CIAL
Soggetti destinatari	Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Riscrittura del CCDI alla luce del nuovo Ccnl di comparto b) Utilizzo risorse decentrate anno 2025
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>No, essendo esplicitamente prevista in fase successiva ossia successivamente alla definizione dell'Ipotesi accordo ma antecedentemente alla sottoscrizione definitiva dell'Intesa</p> <p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:// l'Organo revisorio ha esaminato la costituzione del "fondo decentrato" ed ha formalizzato parere favorevole non avendo effettuato nessun rilievo</b></p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b>  <i>Si,</i></p> <p>Il Piano della performance è confluito nel PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) ai sensi dell'articolo 6/comma 1 del D.L. 9/6/2021 n. 80 convertito in L. 6/8/2021 n. 113,</p> <p>Le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedono l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Ciò nonostante si riportano i seguenti documenti programmatici:</p> <p>Sistema di valutazione della performance, vigente a seguito della deliberazione di Giunta dell'Unione n.35/2016;</p> <p>Piano delle performance 2025 di cui alla deliberazione della Giunta n.5 del 10.02.2025 (approvazione del PIAO);</p> <p>Deliberazione di Giunta n.58 del 12.12.2024 recante di approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione) 2025/2027 – a seguito intervenuta approvazione del bilancio - poi integrata con altri provvedimenti della Giunta dell'Unione facenti seguito ad intervenute variazioni al bilancio.</p> <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b>  <i>Si. Nell'ambito del P.I.A.O. suddetto</i></p> <p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b>  <i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
--	---	--

## **Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- 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

**Art. 1**

**Oggetto e obiettivi**

**Art. 2**

**Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo**

**Art. 3**

**Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica**

**Art. 4**

**Sistema delle relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti**

**Art. 5**

**Clausole di raffreddamento**

**art. 6**

**Prerogative sindacali**

**Art. 7**

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

**Art. 8**

**Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 9**

**Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione**

**Art. 10**

**Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

**Art. 11 Orario di lavoro e flessibilità oraria**

**Art. 12**

**Disciplina del lavoro straordinario**

**Art. 13**

**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 14**

**Indennità condizioni di lavoro**

**Art. 15**

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

**Art. 16**

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.**

**Art. 17**

**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale**

**Art. 18**

**Indennità di funzione personale della Polizia Locale**

**Art. 19**

**Premi correlati alla performance**

**Art. 20**

**Welfare integrativo**

**Art.21**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche.**

**Art. 22**

**Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale**

**Art. 23**

**Disposizione finale**

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

**a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

*Le risorse per la contrattazione decentrata **dell'anno 2025** (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*

**RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITÀ:**

*per specifiche responsabilità*

*per specifiche responsabilità afferenti il personale della polizia locale*

*condizioni di lavoro*

*di disagio*

*per maneggio valori*

- b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuale relative a precedenti Contratti Integrativi.*

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

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/2009.*

- d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche "orizzontali" previste nel presente CDCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, essendo state previste per n.3 Dipendenti dell'Ente su n.14 complessivamente in forza (i criteri di individuazione dei destinatari sono indicati nel CCDI "giuridico") alla data del presente*

### **Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.150/2009:**

La sottoscrizione del contratto consente anzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione della valutazione dei risultati conseguiti, motivando il personale al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

//

**20/11/2025**

**Il Responsabile del Servizio “Finanziario” e del Servizio “Personale”/Segretario dell’Unione**



**Dott.Gian Luca Muttarini**

