



# COMUNE DI PORTALBERA

Prov. di Pavia

*Relazione illustrativa al Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, nonché del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 - per il periodo 2019-2021 - in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. (articolo 40/comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)*

## Premessa

Il Responsabile della Struttura n.1 (a cui afferisce il “Servizio Finanziario”) - con propria Determina n. 115 **del 29/10/2025** - ha provveduto alla costituzione della parte stabile del Fondo di contrattazione integrativa del Comune di Portalbera (PV) per l’anno 2025.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 **in data 25.10.2025 e 81 del 31.10.2025** (dichiarate immediatamente esecutive) sono state approvate le linee di indirizzo nella contrattazione decentrata integrativa per l’anno 2025;

## *Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*

### *Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	Ipotesi 19.11.2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) Dott. Gian Luca Muttarini – Presidente – Segretario del Comune di Portalbera Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – FIADEL CSA firmatari ipotesi: FP CGIL – FIADEL CSA – e (Sig. Luca Corona) – R.S.U. dell’Ente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>No, in quanto l'Organo suddetto (OIV) è costituito in forma monocratica e – nella fattispecie – dal Segretario dell'Ente, già componente la delegazione di parte pubblica</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p><b>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</b></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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI anche per l'anno 2025</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11/comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI, nell'ambito del PIAO-PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?

**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**

**Articolo 1.** Viene identificato il campo di applicazione, ovvero che il Contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Portalbera (PV). La sua durata è triennale per la parte normativa salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

**Articolo 2.** Viene declinata la vigente normativa in materia di formazione ed aggiornamento professionali del personale.

**Articolo 3.** Sono stabiliti i criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

**Articolo 4.** Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con Determinazione 115 del 29/10/2025 del Responsabile della Struttura 1 (a cui afferisce il "Servizio Finanziario") in € **7.476,42**;

Di dare atto che il limite del trattamento accessorio per l'anno 2025 ammonta a complessivi € 21.128,46, al netto delle voci escluse e delle decurtazioni operate e che quindi viene rispettato il limite del 2016, come da tabella allegato A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Schematicamente le parti hanno preso atto che la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2025 è la seguente:

**UTILIZZO FONDO 2025**

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	7476,42
VARIABILE	
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE 0,22	335,81
INCENTIVI TECNICO 2025 VARIABILE	6872,05
RESIDUO UTILIZZO 2024 VARIABILE	504,88
<b>TOTALE FONDO 2025</b>	<b>15.189,16</b>

UTILIZZO DI PARTE STABILE 2025	
Progressioni orizzontali già avviate	€ 1797,31

Indennità di comparto	€ 1327,27
B3 Differenziale B1-B3 E D1-D3	€ 1125,33
<b>Totale</b>	<b>€ 4249,91</b>

UTILIZZO DI PARTE STABILE E VARIABILE CON IL PRESENTE CONTRATTO	
<b>TOTALE STABILE</b>	<b>€ 4249,91 +</b>
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.84bis del CCNL	€ 1984,00+
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84,	€ 1500,00+
<b>RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3 LETT.C): RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (FUNZIONI TECNICHE, ICI, AVVOCATURA, ECC.)</b>	<b>€ 6872,05</b>
UTILIZZO TOTALE STABILE VARIABILE	14605,96
TOTALE FONDO 2025	15.189,16-
UTILIZZO	14605,96
Produttività – performance individuale	583,20

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	€ 7.476,42
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE	7207,86
RESIDUO UTILIZZO 2023	504,88
<b>TOTALE FONDO 2024</b>	<b>15189,16</b>

Vengono specificate le modalità di utilizzo del fondo. Schematicamente:

UTILIZZO DI PARTE STABILE	
Progressioni orizzontali già avviate	€ 1797,31
Indennità di comparto	€ 1327,27
B3 Differenziale B1-B3 E D1-D3	€ 1125,33
<b>Totale</b>	<b>€ 4249,91</b>

UTILIZZO DI PARTE STABILE E VARIABILE CON IL PRESENTE CONTRATTO	
	€ 4249,91
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.84bis del CCNL	€ 1984,00+
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84,	€ 1500,00

<b>RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3 LETT.C):</b>	€ 6872,05
<b>RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (FUNZIONI TECNICHE, ICI, AVVOCATURA, ECC.)</b>	
Produttività – performance individuale	583,20
UTILIZZO	14605,96
TOTALE FONDO 2025	15189,16-
UTILIZZO	14605,96

**Articolo 5.** I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo, in base a quanto stabilito nel sistema di valutazione approvato deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 13.02.2025 nell'ambito della approvazione del PIAO

**Articolo 7.** Le parti rendono dichiarazioni programmatiche in prospettiva della contrattazione per l'anno 2025.

**Articolo 8.** Sono definite le linee guida in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

**Articolo 9.** Le parti concordano la procedura da adottare qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contrattuali.

**Articolo 10.** Le disposizioni finali prevedono il rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti ed altri aspetti di dettaglio.

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base del CCDI di ripartizione delle risorse decentrate, e dei criteri di cui agli articoli 17, 22,33 e 36 del CCNL 1.4.1999 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

### **INDENNITA':**

- **descrizione: specifiche responsabilità**
- **Importo previsto nel fondo €. 1500,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: (art. 80, c. 2, lett. e, CCNL 16/1 1/2022) secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/1 1/2022 riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14 CCDI 2023/2025

- criteri di attribuzione: attribuzione al personale individuato dalle P.O. dei singoli servizi della responsabilità di procedimenti amministrativi, graduate in relazione alla complessità degli stessi.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di alcune posizioni lavorative con particolare responsabilità organizzativa e di processo.

- **indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16/1 1/2022 (art. 80, c. 2, lett. c, CCNL 16/1 1/2022) € 1984,00**
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 13 CCDI 2023/2025
- **descrizione: indennità rischio.**
- **Importo previsto nel fondo €. 2,00 giornaliere**
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare l'esposizione diretta e continuativa a prestazioni lavorative rischiose per garantire i servizi essenziali (es. servizi cimiteriali, manutenzione stradale e di segnaletica)
- **descrizione: indennità disagio.**
- **Importo previsto nel fondo €. 2,00 giornaliere**
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano modalità di erogazione disagegiate.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti per garantire i servizi essenziali (es. trasporto scolastico)
- **descrizione: indennità maneggio valori.**
- **Importo previsto nel fondo € 1,00 giornaliere**
- criteri di attribuzione: attribuita al personale adibito al maneggio di valori di cassa
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di cassa derivante dal maneggio di denaro e/o valori per assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori

### 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 sistema per la valutazione del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 13.02.2025 nell'ambito della approvazione del PIAO

### 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);**

Il sistema delle progressioni si basa sui seguenti requisiti:

- Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti collocati nell’area che - negli ultimi tre anni - non abbiano beneficiato di alcun DIFFERENZIALE STIPENDIALE/progressione economica. Tale requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione effettuata.
- E’, inoltre, necessaria l’assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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

Fermo restando la necessità di ottemperare a precisi obblighi previsti dal vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE, dalla definizione e sottoscrizione del contratto integrativo ci si aspetta quanto meno un mantenimento dei già elevati standard di “produttività” e di “qualità della prestazione resa” del personale; ciò anche in relazione alla già intervenuta approvazione del sistema di valutazione del personale stesso.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

nessuna.

Portalbera, 27.11.2025

**Il Responsabile della Struttura 1  
Dott. PAOLA LOMBARDO**