

COMUNE DI VILLAFALLETTO
Provincia di Cuneo

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2025

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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025. **Relazione illustrativa.**

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale Dott.ssa ZEROLI Sonia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP – FP CGIL. RSU: Non è presente per il 2025.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025
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	È stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti? Sì, con verbale n. 78 del 02/12/2025
		Nel caso Revisore dei Conti abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, nella sezione specifica del PIAO
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, nella sezione specifica del PIAO
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, è stata validata
Eventuali osservazioni =====		

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 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Periodo di vigenza 1/1/2025 – 31/12/2025

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Segretario Comunale, quale Responsabile del Settore Personale n. 707 del 26/11/2025. Le risorse stabili sono pari a euro 44.888,29 (compreso incremento art. 33 comma 2 D.L. 34/2019). Le risorse variabili sono pari a euro 19.631,50.

Le risorse stabili sono quantificate in € 4.396,41 derivanti dall'incremento del valore medio pro-capite del fondo stabile rispetto al 2018, in base al numero dei dipendenti in servizio nel 2021, calcolato secondo le modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato, con nota prot. 12454 del 15/01/2021, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019.

Vista la delibera G.C. n. 124 del 25/11/2025, con la quale, sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili e la determina del Responsabile del Settore Personale n. 707 del 26/11/2025, con la quale, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025, dette somme sono state inserite nella parte variabile del fondo non avendo il carattere della stabilità.

Il fondo per l'anno 2025 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.79 c.1 CCNL 16/11/2022, con l'incremento del valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018, fatto salvo l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità.

Ad integrazione delle risorse variabili, viene applicato l'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022: quota di risorse derivanti dalla fornitura a titolo oneroso di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e comunque non essenziali. I servizi e le risorse che si ritiene di destinare all'integrazione delle somme destinate all'incentivazione del personale, stante gli impegni che derivano da tali attività, sono i seguenti:

€ 1.000,00 (compresi oneri riflessi) per gestione peso pubblico

€ 100,00 (compresi oneri riflessi) per gestione del salone polivalente

€ 300,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione degli impianti sportivi

€ 6.100,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione della mensa scolastica

€ 4.600,00 (compresi oneri riflessi) per la gestione del trasporto alunni

Tali risorse non sono soggette al limite di cui all'art.23 c.2 L.n.75/2017 secondo quanto previsto dalla Circolare del MEF – DRGS n.16 del 2 Maggio 2012.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 79 CCNL 2019-2021, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 35.564,62 quale Fondo per progressione economiche

B) Euro 6.299,24 per la corresponsione dell'indennità di comparto a carico del fondo ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

RISORSE STABILI	Euro 44.888,29
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 comma 4 CCNL del 21/5/2018	Euro 35.564,62
Indennità di comparto a quota a carico del fondo (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 6.299,24

TOTALE DESTINAZIONI	Euro 41.863,86
----------------------------	-----------------------

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 3.024,43
-----------------------------------	----------------------

L'art. 14 del CCNL 16/11/2023 per la progressione economica orizzontale all'interno delle Aree per l'anno 2025 viene finanziato per € 2.150,00

Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

- Il requisito di cui alla lett. a) comma 2 art. 14 del CCNL 2019/2021, viene stabilito in 3 (TRE) ANNI;
- Il numero dei differenziali di cui alla lett. b) comma 2 art. 14 del CCNL 2019/2021, per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:

– Area Operatori esperti	N.1
– Area Istruttori	N.2

- I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2 del CCNL 2019/2021.

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 20.505,93** (Euro 19.631,50 + 874,43) sono destinate:

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 20.505,93** sono destinate:

a) Art. 84 comma 1 CCNL 16/11/2023:

Euro 700,00 complessivi per l'erogazione di una indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile.

b) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023

Euro 0,00 quale indennità di maneggio valori da destinarsi al personale addetto ai servizi di economato. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

c) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023

Euro 0,00 destinati all'erogazione di indennità di disagio, al personale che svolge mansioni di operatore ecologico. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

d) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023

Euro 360,00 indennità rischio operai. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.

e) art.80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Euro 7.067,31 incentivo articolo 45 del d.lgs 36/2023 per attività tecniche, forniture e servizi, per attività recupero tributi comunali IMU e TARI e per contributo ANPR. Riservandosi di liquidare gli incentivi funzioni tecniche esclusivamente in relazione alle disposizioni contenute nel art. 18 del Regolamento incentivi funzioni tecniche vigente (DG n. 130 del 14/11/2023).

f) Art.84 CCNL 16/11/2022:

Euro 0,00 complessivi per compensare le funzioni di specifiche responsabilità.

g) Art. 80 commi a) e b) CCNL 16/11/2022

Premi di produttività individuale e organizzativa **€ 12.378,62** di cui 3000 per progetto ufficio prossimità

RISORSE VARIABILI	Euro 20.505,93
UTILIZZO	
a) Art. 84 comma 1 CCNL 16/11/2023	Euro 700,00
b) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023 indennità maneggio valori	Euro 0,00
c) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023 Indennità di disagio	Euro 0,00
d) Art. 84 bis CCNL 16/11/2023 indennità rischio operai	Euro 360,00
e) art.80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022	Euro 7.067,31
f) Art.84 CCNL 16/11/2022 (specifiche responsabilità)	Euro 0,00
g) Art. 80 commi a) e b) CCNL 16/11/2022 produttività individuale e organizzativa con destinazione di € 3.000,00 al Progetto ufficio di prossimità per la polizia municipale	Euro 12.378,62
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 20.505,93
Risorse disponibili non utilizzate nell'anno 2025	Euro 0,00

Euro 12.378,62 per premi di produttività individuale e organizzativa da attribuirsi secondo il sistema di misurazione della performance.

Le risorse disponibili e quelle che residuano a seguito dell'attribuzione delle indennità e premi di cui all'elenco saranno destinate al finanziamento del fondo variabile anno 2026.

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro sono erogate previa verifica dell'effettiva esposizione alle situazioni di disagio, rischio o responsabilità.

Il Contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa ai precedenti Contratti integrativi stipulati.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Villafalletto, 02/12/2025



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
IL SEGRETARIO COMUNALE
ZÉROLI Dott.ssa Sonia

