



COMUNE DI FOSDINOVO

Area Personale

Contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2025

Relazione illustrativa

redatta in conformità alla circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa notificata in data 03.12.2025
Periodo temporale di vigenza	01/01/2025 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Katia Michelagnoli- Segretario Comunale Componenti: Dott.ssa Moira Dinunzio – Responsabile EQ Area I Dott.ssa Donatella Serani – Responsabile EQ Area II Antonio Eugenio Moriconi – Responsabile ad interim Area III Dott.ssa Giulia Bertolucci- Responsabile EQ Area IV Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. FP-CGIL, CISL-FP, Firmatarie del contratto R.S.U. FP-CGIL, CISL FP,</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto normativo del personale del comparto anno 2025. In particolare sono stati definiti i criteri per la ripartizione delfondo delle risorse decentrate anno 2025.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n..... allegato alla presente</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>=====</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance 2025/2027(PIAO) previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009 con deliberazione G.C. n. 17 del 26/02/2025.</p> <p>Con deliberazione G.C. n. 7 del 29.01.2025 è stato adottato il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2025-2027.</p> <p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>La validazione della Relazione annuale sulla Performance da parte del Nucleo Tecnico di Valutazione (NTV) viene acquisita ogni anno, previa approvazione della Relazione stessa da parte della Giunta comunale con apposita deliberazione, prima della distribuzione degli incentivi relativi alla produttività e comunque nel rispetto della previsione di cui all'art.14, comma 6, del D. Lgs.150/2009. La relazione della Performance per l'anno 2024 è stata approvata con DGC n.548 del 04.06.202</p>
	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:

L'ipotesi di contratto integrativo concerne il contratto integrativo decentrato per l'anno 2025 del personale del comparto. Di seguito si riporta il dettaglio

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL del 16.11.2022.

In breve, l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 è il seguente:

Progressioni orizzontali conseguite in anni precedenti, compreso rateo di tredicesima: € 19.600,18

Scatti stipendiali conseguiti in anni precedenti : € 7.280,48

Indennità di comparto (quota a carico del fondo): € 9.744,50

Differenziali peo - art. 79 comma 1 lettera d) 2019/2021: € 2.183,84

Differenziali per nuovo inquadramento b3/b1 e d3/d1: € 4.499,60

Indennità per condizioni lavoro (art.84 bis): € 4.680,00

Disciplinata dall'art. 4 del CCDI, nel quale si stabiliscono le condizioni in presenza delle quali ricorre una delle fattispecie previste (rischio – disagio – maneggio valori) elencando una casistica di attività e fissando i relativi importi giornalieri dell'indennità, la quale può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

Specifiche responsabilità (art. 84): € 11.000,00

Indennità disciplinata dall'art. 5 del CCDI, nel quale si specifica a quali condizioni il Responsabile del servizio può riconoscere la presente indennità e si stabilisce che la destinazione di una quota del fondo del salario accessorio alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 e la relativa suddivisione fra le Aree è oggetto di trattativa annuale e non ha carattere ultra attivo. Questa voce ricomprende anche le specifiche responsabilità ex art 70 quinque comma II CCNL 2016/2018

Indennità di funzione: € 0

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle aree funzionari e istruttori, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Indennità di servizio esterno: € 2.600,00

Indennità disciplinata dall'art. 6 del CCDI, nel quale si stabiliscono due fasce di indennità giornaliera in funzione delle ore giornaliere di servizio esterno effettivamente prestato e previamente programmato dal Responsabile del servizio.

Reperibilità: € 7.300,00

Indennità disciplinata dall'art. 7 del CCDI, nel quale si istituisce la reperibilità per gli interventi sul territorio di natura tecnica. La disciplina ricalca quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL, facendo salva, per gli anni successivi, la possibilità di pattuire un aumento del numero massimo di reperibilità mensile ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettere k) ed l), del CCNL.

Performance e premio individuale: € 23.410,32

Istituto disciplinato dall'art. 10 del CCDI, nel quale è disciplinato il premio correlato alla performance, con approvazione dei criteri riguardanti al fine di determinare la graduatoria unica redatta dal Responsabile Ufficio personale, la quantificazione del premio individuale e la differenziazione del premio individuale per i dipendenti con valutazione più alta;

Incentivi tecnici e incentivi tributi D.lgs. n. 36/2023: € 20.792,66

Differenziali stipendiali: € 4.400,00

La delegazione trattante ha svolto la contrattazione decentrata con l'obiettivo di garantire un equilibrato bilanciamento fra: la richiesta di riconoscimento di indennità collegate a specifiche prestazioni o condizioni lavorative; la richiesta di riconoscere le progressioni orizzontale all'interno della categoria;

l'esigenza di garantire che una parte significativa delle risorse disponibili per la contrattazione sia destinato al finanziamento dei premi legati alla performance ("produttività").

Fosdinovo, lì 10/12/2025

Il Responsabile dell'Area Tributi e Personale

Dott.ssa Giulia Bertolucci