

# COMUNE DI BARBIANELLO

(Provincia di Pavia)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BARBIANELLO  
PARTE ECONOMICA ANNO 2025

**IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa 15.10.2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di BARBIANELLO Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CSA/RAL Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: - CSA/RAL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente del Comune di BARBIANELLO
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) utilizzo risorse decentrate anno 2025
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata richiesta la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? <b>SI</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della approvato con deliberazione G.C. n 57 del 29/12/2021 con delibera di Giunta Comunale 23 del 08/04/2024 è stato approvato per anno 2024/2026 .Inserito nel Piao 2025/2027 approvato con delibera di Giunta Comunale n 10 del 28/03/2025. Il Piano della performance del Comune di BARBIANELLO coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? <b>SI</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? <b>SI</b>
		La Relazione della Performance 2025 è stata validata dall'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>

## **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**

### **A) Illustrazione dell'articolato del contratto**

Richiamato il CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di BARBIANELLO con particolare riferimento all'art.1 c.2 e 3 che prevedono:

- c. 2 Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.*
- c. 3 La sua durata è triennale salvo:*
- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*

Le parti

### **CONCORDANO**

- Sulla ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **ripartizione del fondo allegato A)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
- di prevedere n. 1 progressione orizzontale interna all'area FUNZIONARI con decorrenza 1.1.2025 sulla base dei criteri riportati nel CCI giuridico 2023-2025 dell'Ente prevedendo una spesa pari a un differenziale di €.1600,00 sul fondo dei dipendenti anno 2025;
- di prevedere un'altra progressione orizzontale interna all'area FUNZIONARI con decorrenza 1.1.2026 sulla base dei criteri riportati nel CCI giuridico 2023-2025 dell'Ente prevedendo una spesa pari a un differenziale di €.1600,00 sul fondo dei dipendenti anno 2026;

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2025 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

In merito ai possibili incrementi dovuti all'eventuale applicazione dell'art.14 1.bis della L. n. 69 del 9/5/2025 che prevede che "A decorrere dall'anno 2025, ... i Comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33, commi 1, 1-bis e 2, del D.L. n. 34/2019 e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali." l'Amministrazione non ritiene di incrementare ulteriormente il fondo 2025 e di valutare detta possibilità nel prossimo anno.

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

Sulla base dei criteri del CCNL, le risorse 2025 pari a € **21.441,64** vengono utilizzate come segue:

<b>RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2025</b>	
<b>SPESA FISSA</b>	
Posizioni economiche	€ 7.654,87
Posizioni economiche 2025	€ 1.600,00

Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 2.051,33
<b>TOT SPESA FISSA</b>	<b>€ 11.306,19</b>
<b>SPESA VARIABILE</b>	
Condizioni di lavoro	€ 675,00
Incentivi per legge : progettazione	€ -
Ind. responsabilità	€ 3.000,00
Performance 30% media pro capite x 1 dipendente	€ 486,00
Produttività	€ 4.374,00
<b>TOT SPESA VARIABILE</b>	<b>€ 8.535,00</b>
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2025</b>	<b>€ 19.841,19</b>
ECONOMIE x 2026	€ 1.600,45
<b>TOT con ECONOMIE</b>	<b>€ 21.441,64</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogati vi 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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance- Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione Valutazione della Performance approvata con deliberazione della Giunta comunale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Con il CCI giuridico 2023-2025 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti nonché sugli anni di esperienza e sulla formazione svolta

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

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi.

Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall' Amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale, la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità.

L'utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati è, in estrema sintesi, la seguente:

- Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla prestazione in servizio.
- Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili :

-----

*Il responsabile del servizio finanziario*  
*Rag Paola Boschini*

**IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.**

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCI economico 2025 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. <b>15.954,03</b>
Risorse variabili	€. <b>5.487,61</b>
Totale risorse	€ <b>21.441,64</b>

#### Sezione 1- Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte storica consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti come segue:

<b>PARTE FISSA:</b>	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	<b>13.451,91</b>
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001	
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	
Incremento riduzione stabile straordinario art. 14 c.1 CCNL 1998-2001-art.67 c2 lett.g) CCNL 2016-2018 <b>FUORI LIMITE</b>	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: <b>fuori limite</b> gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 468,13
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, N.4 DIP. A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dic. congiunta n. 5: <b>fuori limite</b>	€ 332,80
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°4), 2022 - <b>fuori limite</b>	€ 338,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1) <b>fuori limite</b>	€ 1.124,90
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO <b>fuori limite</b>	€ 238,29
<b>TOT. PARTE FISSA</b>	<b>€ 15.954,03</b>

Fuori limite= importo non soggetto al tetto 2016. Dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21.05.2018

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

<b>PARTE VARIABILE:</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) (Art.79 c.1 lett.d CCNL 2019-2021) <b>FUORI LIMITE</b>	€ 3.660,29

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ -
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 ) (Art.79 c.2 lett. c) CCNL 2019-2021)	€ 867,42
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.b CCNL 209-2021) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 959,90
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% parte fissa fondo PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026 FUORI LIMITE	€ -
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2023+ UNA TANTUM 2022 FUORI LIMITE	
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°4), x 2021 e 2022 UNA TANTUM - fuori limite	
<b>TOT. PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 5.487,61</b>

  

<b>Importo totale fondo risorse decentrate</b>	<b>€. 21.441,64</b>
--	---------------------

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

### **a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

Le risorse stabili ammontano a €**15.954,03** mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €**4.860,00**. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

### **b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

Gli incentivi economici annuali dei due dipendenti incaricati di EQ/PO è sono collegati alla indennità di risultato che è erogato dal bilancio e non dal fondo incentivante.

Comunque sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance si applica un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **l'indennità di risultato** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

### **c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione del fondo finanzia le performance**

La parte variabile ammonta a €**5.487,61** La somma dedicata alla performance ammonta ad €**4.860,00**. Pertanto risulta rispettato il principio che almeno il 30% della parte variabile disponibile della costituzione del fondo finanzia le performance.

### **d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Con il CCI giuridico 2023-2025 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Il dipendente può partecipare ogni tre anni alla selezione per la progressione. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti, dai corsi di formazione effettuati e dagli anni nella posizione economica in essere

### **e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

La somma dedicata alla performance è pari a €**4.860,00** e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a €**486,00** che corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai 2 dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.79 del CCNL del 16.11.2023**

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 6. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2025, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2025 non supera il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

	2025	2016	DIFFERENZA
<b>FONDO INCENTIVANTE</b>			
<b>DIPENDENTI</b>	€ 15.279,33	€ 15.279,33	0
<b>FONDO EQ/P.O.</b>	€ 17.500,00	€ 25.000,00	€ 7.500

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.79 del CCNL del 16.11.2022.

Si dà atto inoltre, che il risultato anno 2025 è incrementato di una somma pari a €. **186,21** ai sensi dell'art.79 c.3 CCNL 2019-2021 pari allo 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2021 oltre ad una quota una tantum. Detta somma è FUORI LIMITE rispetto al tetto dell'anno 20216

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si dà atto della positiva verifica delle disponibilità finanziarie in bilancio a totale copertura delle voci del Fondo:

- il totale del fondo come sopra determinato è impegnato ai dovuti capitoli del bilancio suddiviso nei vari servizi;
- le somme per oneri riflessi sono dovutamente impegnate a bilancio;
- le somme per IRAP sono dovutamente impegnate a bilancio;
- non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante

Barbiano 16/10/2025 .

Il responsabile del servizio finanziario  
Rag. Paola Boschini