



COMUNE DI NOCI

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo. Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello, al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I – SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Ipotesi di CCI definita dalle parti contrattuali in data 15/12/2025 Definitivo CCI definito dalle parti contrattuali in data 15/12/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale dott. Giovanni ALBANO, Responsabile Settore Affari Generali dott. Vincenzo D'AVERSA <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FPCGIL, CISLFP, UILFPL e CSA <u>Firmatarie della pre-intesa:</u> FPCGIL, UILFPL e CSA <u>Firmatarie del CCI definitivo:</u> FPCGIL, UILFPL e CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi (di cui all'articolo 108 comma 1 del TUEL) e il piano della performance (di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009) sono unificati organicamente nel P.I.A.O. approvato in data 9 aprile 2025 con delibera giuntale n. 61 ss.mm.ii.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>L'OIV/Nucleo di valutazione validerà la relazione e verificherà la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (P.E.G.) per l'anno 2025 al termine dell'annualità di riferimento.</p>
---	---	--

MODULO II – 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

1. Ambito di applicazione, durata e decorrenza. Interpretazione autentica del contratto
2. Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Differenziazione del premio individuale
4. **Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali**
5. Indennità condizioni di lavoro
6. Indennità di servizio esterno
7. Indennità per specifiche responsabilità
8. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva
9. **Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo**
10. Elevazione dell'indennità di reperibilità. Incremento del numero dei turni di reperibilità nel mese
11. Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi
12. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
13. Elevazione del contingente dei lavoratori part-time
14. Banca delle ore
15. Flessibilità orario di lavoro
16. Orario di lavoro e lavoro straordinario
17. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
18. Riduzione del fondo risorse decentrate ed incremento risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni
19. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione
20. Indennità di funzione
21. Buoni pasto
22. Giornata festiva infrasettimanale e riposo compensativo
23. Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 CCNL 1.04.1999
24. Differenziazione del premio individuale

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 5 ss. le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- differenziali stipendiali: 13.000 €
- indennità di turno: tariffe CCNL / 40.000 €
- indennità di reperibilità, incremento per attività prestata in giorno festivo: 11 € - 13 € giornalieri / 18.000 €
- indennità per condizioni di lavoro: 5 € giornalieri / 12.000 €
- indennità per servizio esterno: 5 € - 6 € - 7 € giornalieri / 18.000 €
- indennità per specifiche responsabilità e di funzione: 500,00 € / 1.000,00 € (operatori/esperti); 1.000,00 € / 2.000,00 € (istruttori); 2.000,00 € / 4.000,00 € (funzionari) // 40.000 €
- welfare aziendale: -
- scelte organizzative dell'Ente: 10.607 €
- compensi previsti da disposizioni di legge: € 15.500
- performance e premio individuale: 30% risorse fondo / 71.066 €

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Nessuno.

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 nei confronti del personale si applica il Regolamento per la Misurazione e la Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche (i.e. differenziali stipendiali) per il 50% degli aventi diritto.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
dott. Vincenzo D'Aversa



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021 FUNZIONI LOCALI, 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 del CCNL vigente nel comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 880 del 12/06/2025 e con determinazione n. 1285 del 08/08/2025 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	279.055,00 €
Incremento art. 14 c. 1 bis Decreto P.A.	35.000,00 €
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	11.875,00 €
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	19.098,00 €
Totale risorse	345.028,00 €

SEZIONE I – RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E DI STABILITÀ

La parte “storica” del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 279.055,00 (di cui € 269.357,00 per consolidato 2017).

Incrementi esplicitamente quantificati:

- € 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015: 5.824,00 €
- differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2018: 7.352,00 €
- recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato: 14.267,00 €
- € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018: 4.986,00 €
- differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2022: 3.340,00 €

È stato previsto un incremento ex art. 14 c. 1 bis Decreto P.A. per € 35.000,00 con delibera giuntale n. 200/2025.

SEZIONE II – RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili sono così determinate:

- contratti sponsorizzazione, accordi collaborazione, etc.: € 12.000,00
- risorse previste da disposizioni di legge per incentivi: € 3.500,00
- frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione: € 1.268,00
- incremento fino all'1,2% del monte salari anno 1997: -
- risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative: € 10.607,00
- incremento fino allo 0,22% monte salari 2018: -
- residuo straordinario anno precedente: € 3.598,00

SEZIONE III – EVENTUALI DECURTAZIONE DEL FONDO

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

- decurtazione permanente dal 2015: € 26.071,00
- decurtazione anno 2025 per finanziamento fondo E.Q. (D.G. n. 212/2025): € 10.000,00

SEZIONE IV – SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Si rinvia al Modulo III.

SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Voce non presente.

MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

SEZIONE I - DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali 96.855,00 € relative a:

- differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti: 73.831,00 €
- indennità di comparto di cui all'art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 2004: 23.024,00 €

SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Vengono regolate dal contratto somme, per complessivi € 238.173 così suddivise:

- differenziali stipendiali: 13.000 €
- indennità di turno: tariffe CCNL / 40.000 €
- indennità di reperibilità, incremento per attività prestata in giorno festivo: 11 € - 13 € giornalieri / 18.000 €
- indennità per condizioni di lavoro: 5 € giornalieri / 12.000 €
- indennità per servizio esterno: 5 € - 6 € - 7 € giornalieri / 18.000 €
- indennità per specifiche responsabilità e di funzione: 500,00 € / 1.000,00 € (operatori/esperti); 1.000,00 € / 2.000,00 € (istruttori); 2.000,00 € / 4.000,00 € (funzionari) // 40.000 €
- welfare aziendale: -
- scelte organizzative dell'Ente: 10.607 €
- compensi previsti da disposizioni di legge: € 15.500
- performance e premio individuale: 30% risorse fondo / 71.066 €

SEZIONE III - (EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Voce non presente.

SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	96.855,00 €
Somme regolate dal contratto	238.173,00 €
Destinazioni ancora da regolare	0,00 €
Totale	335.028,00 €

SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Voce non presente.

SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

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 ad € 304.055,00; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano ad € 96.855,00. 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 sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche (i.e. differenziali stipendiali) per il 50% degli aventi diritto.

**MODULO III - SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**

Totale fondo 2025	310.028,00 €	
Utilizzi risorse stabili 2025	73.831,00 €	-
(PEO storiche ed indennità di comparto a carico del fondo)	23.024,00 €	-
Incremento decreto P.A. art. 14 c. 1 bis (già decurtato)	25.000,00 €	+
Risorse non erogate/non utilizzate anno precedente 2024	0,00	+
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER UTILIZZI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANNO 2025 <i>(importo già comprensivo delle risorse necessarie a finanziare gli istituti direttamente disciplinati dal CCNL FL 2019/2021)</i>	<u>238.173,00 €</u>	=

**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 PROGRAMMATORIA DELLA GESTIONE**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 75.00, denominato "Salario Accessorio CCNL 95", pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

**SEZIONE II - ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA
DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTA RISPETTATO**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato ai sensi dell'art. 79 c. 6 del CCNL FL 2019-2021.

**SEZIONE III - VERIFICA DELLE DISPONIBILITÀ FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE AI FINI DELLA
COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO**

Il totale del Fondo, così come costituito con le succitate determinazioni, trova copertura finanziaria negli appositi capitoli del bilancio di previsione 2025.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
dott. Antonio Palma