

*Comune di Arizzano*

*Provincia del Verbano Cusio Ossola*

**RELAZIONE  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2025**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL’ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

**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>	12/11/2025 (ipotesi)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Andrea Manini (Segretario Comunale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ( <i>CGIL, CISL, UIL, CSA</i> ): Organizzazioni sindacali firmatarie ( <i>UIL, oltre RSU</i> ):
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo Risorse Anno 2025 b) Dichiarazione di Intenti su Piano di Progressioni Pluriennale
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e successivi degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Organo di Controllo Interno non previsto
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	 È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Si, all'interno del PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 35/2023
	 È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Si, all'interno del PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 35/2023
	 Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza.
	 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No, per assenza dell'Organo.

**Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- Il contratto disciplina materie demandate all'istituto della contrattazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, nelle forme e con le procedure indicate nell'art. 8.

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

**a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*

- Progressioni economiche: art. 78 CCNL e art 9 CCI
- Indennità Condizioni Lavoro: art. 84bis CCNL e art. 14 CCI
- Indennità Specifiche Responsabilità: art. 84 CCNL e art. 15 CCI
- Indennità di Servizio Esterno Polizia Municipale: art. 100 CCNL e art. 16 CCI
- Indennità di Funzione Polizia Municipale: art. 97 CCNL e art. 17 CCI
- Indennità specifiche disposizioni di Legge: D.Lgs. 36/2023 e normativa specifica per compensi ISTAT
- Produttività: artt. 80 e 81 CCNL, D.Lgs 150/2009, art. 19 CCI e SMVP
- Welfare: art. 82 CCNL e art. 24 CCI

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuale relative a precedenti Contratti Integrativi.*

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.*

**d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, essendo state riconosciute ad un numero coerente con le indicazioni della Funzione Pubblica (massimo 50%) in rapporto ai dipendenti che abbiano maturato i requisiti, suddivisi per area e con arrotondamento almeno ad un unità*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

Si ritiene che per mezzo del rinnovato SMVP che prevede l’assegnazione di obiettivi specifici anche al personale non titolare di incarichi di EQ, in rapporto alle risorse messe a disposizione per la performance, l’Amministrazione possa giovarne in incremento di efficienza dell’azione amministrativa

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

