



## COMUNE DI MONTAURO

### Provincia di Catanzaro

#### Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025, stipulato in data 22/12/2025.

#### 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>	<b>Preintesa 15/12/2025</b> <b>Contratto 22/12/2025</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2024</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): 1. Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Cinzia Sandulli 2. Componente: Dott.ssa Anna Maria Bressi 3. Componente: Dott.ssa Marcella Pisano 4. Componente: Arch. Saverio Grillone  <b>Parte Sindacale:</b> RSU: Ing. Francesco Falcone  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. <b>Firmatarie della preintesa:</b> Sig. Vincenzo Niutta (CISL-FP) Sig. Adriano Sirianni (U.I.L. F.P.L.)
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Con il nuovo CCDI 2023-2025 sottoscritto dall'Ente in data 13/12/2023, valevole per la parte giuridica a tutto il triennio di riferimento, vengono disciplinate le materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del C.C.N.L. 16/11/2022; Con il presente contratto CCDI, annualità economica 2025, viene disciplinato l'utilizzo di tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno 2025, nel rispetto degli artt. 79 e 80 del CCnl del 16/11/2022. Vengono ridefinite le indennità per specifiche responsabilità secondo l'art. 84 del C.C.CN.L. 16/11/2022. Viene ridefinito l'importo dell'indennità di funzione prevista all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022. Vengono mantenuti i criteri relativi alla differenziazione del premio di performance individuale, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dagli articoli del CCNL 16/11/2022.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì, la certificazione è stata acquisita con verbale n. 09 in data 17/12/2025.</b>

	<b>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</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>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?  <b>Si.</b>          A seguito della modifica dell'art. 163, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 ad opera del D.P.R. 81/2022, oggi lo strumento di avvio del ciclo della performance viene ricondotto al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, nel quale vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 02 del 29/01/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2025/2027, contenente la Sezione 2 "<i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i>", ripartita nella sottosezione di programmazione "<i>Performance</i>", il PIAO 2025/2027 è stato successivamente variato con deliberazioni G.C. n. 26 del 08/04/2025, n. 41 del 10/06/2025 e con Del. Comm. Str. n. 4 del 11/07/2025 e n. 19 del 27/08/2025;</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?  <b>Si.</b>          Con deliberazione della Giunta Comunale n. 02 del 29/01/2025 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2025/2027, contenente la Sezione 2 "<i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i>", ripartita nella sottosezione di programmazione "<i>Anticorruzione</i>", il PIAO 2025/2027 è stato successivamente variato con deliberazioni G.C. n. 26 del 08/04/2025, n. 41 del 10/06/2025 e con Del. Comm. Str. n. 4 del 11/07/2025 e n. 19 del 27/08/2025;</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?  <b>Si.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?  <b>Si.</b>  <b>L'OIV ha validato in data 10/07/2024 la Relazione sulla Performance per l'anno 2023, approvata dalla Giunta Comunale con Del. n. 53 in data 25/06/2024.</b></p>

## **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**

Si è proceduto, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, alla negoziazione annuale della parte economica per il periodo dal 01 gennaio – 31 dicembre 2025, nel rispetto delle degli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022.

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili per l'anno 2025, effettuata con la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 25 del 01/12/2025, secondo gli indirizzi e le direttive impartite dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale con deliberazione n. 46 del 09/12/2025.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, le parti con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI parte economica 2025, hanno stabilito di confermare gli istituti contrattuali per come definiti nel CCDI normativo 2023/2025, finanziando:

- **L'istituto del DIFFERENZIALE STIPENDIALE (Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022):**  
Totale €4.600,00
- **Indennità condizioni di lavoro (Art.84-bis CCNL 16/11/2022):**  
Totale €0,00
- **Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022)** nel modo che segue:
  - 1.1.1. personale incaricato di responsabilità si Servizio/Ufficio: Nr. 1 euro 1.800,00
  - 1.1.2. personale responsabile di procedimenti complessi: Nr. 1 euro 1.300,00
  - 1.1.3. personale responsabile di procedimenti semplici: Nr. 0
  - 1.1.4. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: Nr. 0Totale €3.100,00
- **Indennità per il servizio di pronta reperibilità (art. 24 del C.C.N.L. 21/05/2018)**  
Totale €1.200,00
- Nella **Sezione Speciale della Polizia Locale**, vengono finanziate:
  - **Indennità di servizio esterno:** Nr. 2 euro 900,00
  - **Indennità di funzione:** Nr. 2 euro 600,00Totale €1.500,00
- **Performance** Totale €4.357,44

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

Sulla base dei criteri di cui agli articoli del CCNL 16/11/2022 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2025	€ 4.600,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	€ 3.100,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	€ 900,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	€ 600,00
Reperibilità	€ 1.200,00
Produttività/Performance individuale e collettiva	€ 4.357,44
<b>TOTALE</b>	<b>€14.757,44</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi 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 viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 18/04/2024. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2025. Alla selezione partecipano i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di Montauro, in possesso dei requisiti richiesti.

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

Poiché sono state stanziare le somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, previsti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2025/2027, ci si attende il mantenimento dei servizi esistenti e della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività individuale sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore, pertanto la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del mantenimento dei servizi offerti.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to Dott.ssa Anna Maria Bressi