

COMUNE DI CASNIGO**- PROVINCIA DI BERGAMO -
Ufficio del Segretario Comunale**

Tel. 035 740.001 -035 740.259

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160
protocollo@comune.casnigo.bg.itprotocollo@cert.casnigo.it**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*PRE-INTESA contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 – art. 80 del CCNL 16.11.2022 -
Risorse anno 2025*

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

Data di sottoscrizione		sottoscritto sia dalla delegazione di parte pubblica che di parte sindacale in data 28 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza		triennio 2023-2025 – risorse anno 2025
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica:</i> Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile del Servizio Finanziario <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> FP CGIL, CISL FP <i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Principali materie trattate dal contratto integrativo		a) Individuazione di quanti dipendenti, per area contrattuale, possono beneficiare della progressione economica nell’anno di riferimento; b) Riepilogo delle risorse assegnate ad ogni voce contrattualmente definita; c) Welfare integrativo.
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con la delibera di Giunta Comunale n. 13 del 15.01.2025 è stato approvato il piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2027 come modificato, per la parte inerente alla performance (sottosezione 2.2), con delibera di G.C. n. 129 del 12.09.2025.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione del P.I.A.O. 2025/2027 sul sito istituzionale dell’Ente ai sensi del d.lgs. n.33/2013.
		La Relazione della Performance 2024, validata dal Nucleo di Valutazione, è stata approvata e pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente.
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

In data 15 dicembre 2023 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente per il triennio 2023/2025, parzialmente modificato ed integrato dal C.C.D.I. risorse anno 2024 sottoscritto in data 9 dicembre 2024.

Con questa pre-intesa sono state definite le risorse destinate, per l'anno 2025, ad ogni singola voce contrattuale e, nel contempo, si è proceduto:

- Ad individuare l'area contrattuale di appartenenza del dipendente che può beneficiare della progressione economica nell'anno di riferimento;
- A confermare gli interventi di welfare integrativo a sostegno del personale dipendente e le modalità di fruizione delle risorse a tal fine individuate.

Sono stati inoltre riportati i dati riassuntivi del Fondo Risorse Decentrate anno 2025 (Allegato A).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sinteticamente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 18.534,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 18.534,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 433,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 650,00
Indennità di turno	€ 1.400,00
Indennità di reperibilità	€
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.750,00
Indennità per il servizio esterno personale P.L.	€ 300,00
Indennità di funzione personale P.L.	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 14.630,00
Progetti specifici di performance	€ 700,00
Welfare Integrativo	€ 8.500,00
Indennità di comparto	€ 6.341,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 46.558,00
TOTALE	€ 129.030,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto NON si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCNL.

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. I premi correlati alla performance sono erogati in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 ed applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 66 del 16.07.2021. La premialità viene erogata in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore per la quota relativa alla performance organizzativa, mentre la quota relativa alla performance individuale viene erogata in base al punteggio ottenuto dal dipendente con la scheda di valutazione.

Si dà atto che risulta garantita la destinazione della quota prevalente delle risorse variabili agli istituti di cui all'art. 80 c. 2 - lett. a), b), c), d), e), f) del CCNL 2019/2021, riservando alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle stesse (art. 80, comma 3, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022).

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

Le progressioni economiche all'interno delle aree, previste dal 1-1-2025, saranno attribuite ad una quota limitata di dipendenti sulla scorta di graduatorie, distinte per aree di inquadramento, stilate tenendo conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, effettuate sulla base dei criteri di selettività previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (PESO 60%) e l'esperienza professionale acquisita (PESO 40%).

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati con il P.I.A.O. triennio 2025-2027, ci si attende un incremento della performance organizzativa del personale dipendente del Comune di Casnigo tale da giustificare la ripartizione delle relative risorse, oltre ad una migliore performance individuale tramite il raggiungimento degli obiettivi individuali e comportamentali assegnati con le singole schede di valutazione ad ogni dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====

Casnigo, lì 28 novembre 2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
Bignone dott. Alberto