



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
(Provincia di Pavia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROBECCO PAVESE
SULL'UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2026**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL
CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI
DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	PREINTESA: 29 MAGGIO 2026 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA: 31.07.2026
Periodo temporale di vigenza	ECONOMICO 2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: CARESSA STEFANO, Segretario comunale Componente: PAPAVERO MICHELA, Responsabile pro tempore del Servizio Finanziario RSU: GRAMEGNA CRISTINA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL FPL e CSA Regioni e Autonomie locali. Firmatarie della pre-intesa: CISL-FP. Firmatarie del contratto: CISL E CSA
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di ROBECCO PAVESE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2026

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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori). Il Revisore unico dei conti ha espresso parere favorevole in data 28.04.2026
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i> Con Delibera di Giunta n. 5 del 29.01.2026 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2026-2028.
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i> Con Delibera di Giunta n. 5 del 29.01.2026 è stato approvato il PIAO – Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2026-2028. Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009.
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 s.m.i.?</i> L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.
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

Come previsto nell'articolo 17 del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2026/2028, la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti (ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate) viene contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

L'articolo 1 precisa che il contratto collettivo integrativo in questione si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di ROBECCO PAVESE indicato all'articolo 3 del CCI relativo al triennio 2026-2028.

ART. 2- INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, con determinazione n. 33 del 28/4/2026.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Per l'anno 2026 l'Amministrazione ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dei vigenti CCNL del Comparto, alcuni compensi gravanti sul fondo e in particolare sono state sottratte dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad **€ 6.455,84** quali risorse necessarie a retribuire le progressioni economiche orizzontali, l'indennità di comparto, il differenziale B.1/B.3 e D.1/D.3 già determinate negli anni precedenti.

Lo schema propone un confronto con i valori 2025.

Per quanto riguarda le risorse regolate dal contratto decentrato per le risorse all'anno 2026 le delegazioni hanno dato atto che i criteri di erogazione sono definiti nelle seguenti disposizioni:

ISTITUTO	DISPOSIZIONI CONTRATTUALI CONTENTI I CRITERI
DIFFERENZIALI STIPENDIALI CON DECORRENZA 1° GENNAIO 2026	Art. 14 del CCNL 23/2/2026 Articolo 19 CCI 2026/2028
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	Art. 47 CCNL 23/2/2026 Articolo 24 CCI 2026/2028
INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	Vigente Regolamento per il riconoscimento degli incentivi Funzioni Tecniche
PIANI WELFARE INTEGRATIVO	Art. 82 CCNL 16/11/2022 Articolo 27 CCI 2026/2028

L'articolato non prevede somme da destinare ai premi correlati alla performance poiché l'Ente ha una struttura con dipendenti con incarichi di EQ.

In applicazione con quanto previsto al comma 3 dell'articolo 17 del CCI 2026/2028, hanno verificato la coerenza con i vincoli imposti dalle norme vigenti in materia (in particolare

sull'equilibrio tra complessivo Fondo e complessivo utilizzo e sulla copertura in parte stabile del Fondo delle progressioni economiche).

ART. 4 – WELFARE INTEGRATIVO

Le Parti consapevoli dell'importanza dell'istituto quale strumento di accrescimento del benessere organizzativo dell'ente, nel pieno rispetto delle regole contrattuali nazionali ed integrative nonché nelle vigenti disposizioni di legge in materia, hanno deciso di destinare alle politiche di welfare integrativo una quota parte del Fondo delle risorse decentrate anno 2026 pari a € 500,00.

La disposizione rinvia all'articolo 27 del CCI relativo al triennio 2026/2028 le modalità attuative per la concessione del beneficio, specificando che lo stesso sarà attribuito all'unico dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Le somme del fondo che NON formano oggetto di contrattazione per effetto di disposizioni del CCNL sono quelle di seguito indicate:

Descrizione	Importo Stimato 2026
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (art. 68, comma 1, CCNL 21/5/2018)	5.857,17
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	598,68
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO (art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL 14/9/2000) (art. 68, comma 1, CCNL 21/5/2018)	0,00
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (art. 37, comma 4 CCNL 6/7/1995) (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	0,00
DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1 (DAL 1.4.2023) (art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022)	0,00
TOTALE	6.455,84

Vengono, invece, regolate dal presente contratto somme per complessivi **€ 5.442,40**, così suddivise:

Descrizione	Importo Stimato 2026
DIFFERENZIALI STIPENDIALI nell'anno decorrenza 1/1/2026 (art. 14 del CCNL 16/11/2022)	1.600,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 80, comma 2, lett. A) CCNL 16/11/2022)	0,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, comma 2, lett. B) CCNL 16/11/2022) comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022	0,00

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (art. 80, comma 2, lett. C) e art. 84-bis CCNL 16/11/2022 e art. 70-bis CCNL 21/5/2018)	0,00
INDENNITÀ TURNO (art. 30 e art. 80, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022)	0,00
INDENNITÀ REPERIBILITÀ (art. 80, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022)	0,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 80, comma 2, lett. E) e art. 84 del CCNL 16/11/2022)	0,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (art. 80, comma 2, lett. F) e art. 97 del CCNL 16/11/2022)	0,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (art. 80, comma 2, lett. F) e art. 100 CCNL 16/11/2022)	200,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – CENSIMENTO ISTAT (art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)	0,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)	1.521,99
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE* (art. 67, comma 3, lett. A CCNL 21.5.2018) (art. 43 Legge 449/1997)	0,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI (art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)	0,00
COMPENSI PER MESSI NOTIFICATORI (art. 80, comma 2, lett. H) del CCNL 16/11/2022)	0,00
COMPENSI PER IL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (art. 80, comma 2, lett. I) del CCNL 16/11/2022)	0,00
PIANI WELFARE (art. 80, comma 2, lett. K) del CCNL 16/11/2022)	500,00
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	0,00
INCENTIVI ECONOMICI PER LE ATTIVITÀ ULTERIORI RISPETTO A QUELLE INDIVIDUATE NEL CALENDARIO SCOLASTICO PER IL PERSONALE EDUCATIVO	0,00
INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA (articolo 7, comma 4, lett. AF) CCNL 16/11/2022)	0,00
ASSEGNO AD PERSONAM IN CASO DI PROGRESSIONE VERTICALE (articolo 15, comma 3, CCNL 16/11/2022)	0,00
ECONOMIA DI FONDO DA RINVIARE ALL'ANNO 2027	1.620,41
TOTALE PARTE REGOLATA DAL CONTRATTO	5.442,40

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 per l'attribuzione dei compensi correlati alla performance si applica il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione di G.C. n. 5 del 18.01.2025, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

E) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Con la sottoscrizione del contratto, è stato previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance previsti con gli strumenti di programmazione gestionale.

F) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna

Il Presidente della delegazione trattante
di parte datoriale

Dott. CARESSA Stefano

