

COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
(Provincia di Pavia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
RELATIVO AL TRIENNIO 2026 - 2028**

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: 10 LUGLIO 2026 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA: 04/08/2026
Periodo temporale di vigenza	NORMATIVO TRIENNIO 2026-2028
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: CARESSA STEFANO, Segretario comunale RSU: BONVINI ENZO 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: CISLFP-CSA
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di SAN ZENONE AL PO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale di comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7, comma 4, del predetto CCNL.

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 <u>16/07/2026</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con Delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2026 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2026-2028.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con Delibera di Giunta n. 4 del 30.01.2026 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.
		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.? 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

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa *"si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ..."*.

In data 23 febbraio 2026 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2022-2024 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Ciò premesso il contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

Si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo del CCI 2026-2028	Illustrazione della disposizione	Riferimento nell'articolo 7 del CCNL 23/2/2026
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI		
Articoli da 1 a 5	I primi cinque articoli riguardano le disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate. Viene precisato che le disposizioni in esso contenute si applicano anche nei confronti del personale a tempo determinato, con contratti di formazione e lavoro (art. 3 del CCNL del 14/9/2000), nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.	

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI		
Articoli da 6 a 8	Passando al Titolo II, viene richiamato il sistema delle relazioni sindacali, così come regolato dal CCNL del 23/2/2026, che delinea il quadro delle modalità relazionali tra parte datoriale e sindacati, con alcune precisazioni in relazione alla struttura dell'Ente.	
TITOLO III – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO		
Articolo 9	Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, l'articolato individua il numero delle unità esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.	
TITOLO IV -SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO		
Articolo 10	L'articolo disciplina la necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il Comune di ROBECCO PAVESE, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.	lettera M
Articolo 11	Con tale articolo le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui sopra vengono individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale attraverso opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. Di assoluta novità è la disposizione contenuta nel comma 4 che vede un percorso costruttivo sulle misure di innovazione organizzativa e tecnologica inerenti all'organizzazione dei servizi e in particolare nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA).	lettera T
TITOLO V – ORARI DI LAVORO		
Articolo 12	La disciplina ricalca quella contenuta nel CCI relativo al triennio 2023/2025 ma con alcuni interventi manutentivi. Al comma 2 viene regolamentata la modalità del recupero del debito orario, riprendendo la formulazione contenuta	lettera P

	nell'articolo 24, comma 2, del CCNL del 23/2/2026 e si precisa che tale debito non incide sui premessi brevi. Il comma 3 rimane rigidamente incentrato all'elenco fornito dal CCNL del 23/2/2026.	
Articolo 13	In tema di orario di lavoro viene stabilito di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie solo in presenza di esigenze obiettive determinate da situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi o da presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro. La formulazione prevede altresì l'elevazione per gli incaricati di EQ.	lettera R
Articolo 14	Le parti prendo atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 23/2/2026 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue). Le Parti ritengono per l'intera durata del presente contratto di non avvalersi della possibilità prevista dall'articolo 20, comma 1, lettera b) del richiamato CCNL ovvero di ridurre il Fondo delle risorse decentrate per aumentare la consistenza del Fondo per il lavoro straordinario.	lettera S
Articolo 15	Viene disciplinato l'istituto della banca delle ore di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, fissando un limite annuo di 4 ore.	lettera O
TITOLO VI- TRATTAMENTI ECONOMICI		
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI		

Articoli da 16 a 17	L'articolo prevede che annualmente l'Amministrazione costituisca il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022 (così come integrato dall'articolo 58 del CCNL del 23/2/2026), nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Al comma 3 dell'articolo 17 viene precisato che le parti in sede di contrattazione annuale hanno il compito di verificare il rispetto dei vincoli imposti dalle norme vigenti in materia, tra questi quello previsto articolo 59, comma 3, del CCNL del 23/2/2026.	lettera A
Articolo 18	La disposizione disciplina i criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale. Vengono individuati i criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale (selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi). È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi. Viene individuato un periodo minimo di presenza effettiva per poter aver diritto al premio (almeno 60 giorni). I premi correlati alla performance sono definiti in relazione alla valutazione conseguita dal dipendente in base al SMVP nonché all'effettiva presenza in servizio e alla tipologia del rapporto di lavoro. Le Parti hanno stabilito, in ragione dell'organico dell'ente, di non applicare il meccanismo della differenziazione del premio individuale (articolo 48, comma 5, del CCNL del 23/2/2026).	lettera B lettera AE
Articolo 19	Le parti hanno disciplinato i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree. Il meccanismo ricalca le regole previste nel CCNL, stabilendo (per scelta negoziale) che la permanenza minima nella progressione economica di partenza di 3 anni. Viene sottolineato come il numero dei differenziali stipendiali da attribuire deve avvenire nel pieno rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, «ad una quota limitata di dipendenti» (non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo indicazioni RGS e DPF). Viene regolamentata, attraverso un meccanismo che salvaguardia la finalità meritocratica/premiale dell'istituto, la particolare ipotesi in cui vi sia all'interno delle varie Aree un solo dipendente avente diritto alla progressione economica. Sono definiti i criteri per la formazione delle graduatorie, come segue: 1) valutazione della performance individuale, attraverso l'attribuzione di un peso diverso a seconda dell'anno di riferimento (peso max 65); 2) esperienza professionale, intensa come anni di servizio	lettera C

	(peso max 30); 3) capacità culturali e professionali (peso max 5); Sul punto 3) la scelta negoziale è stata di creare due sotto fattori di valutazione: a) corsi di formazione (peso max 2); b) capacità professionale valutata dal dirigente di assegnazione, con relativa scheda di dettaglio (peso max 3). È stato definito un punteggio aggiuntivo di 5 punti per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da almeno 6 anni. Vengono infine definiti i criteri di priorità a parità di punteggio che tengono conto del maggior punteggio di performance del primo anno, del minor numero di progressioni economiche dell'ultimo quinquennio, maggiore anzianità di servizio presso l'ente e maggiore anzianità anagrafica.	
--	---	--

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE		
Articolo 20	L'indennità di " <i>condizione di lavoro</i> " è prevista dall'articolo 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi nell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità (fissandola nella misura minima prevista dal CCNL del 23/2/2026) e le modalità di erogazione.	lettera D
Articolo 21	Con l'articolo in esame si disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità attraverso una formulazione che conferma l'impianto contenuto del precedente CCI. Si sono state individuate tre diverse fattispecie di specifiche responsabilità con tre diverse misure di compenso, tali da rispecchiare l'attuale organizzazione dell'ente.	lettera F
CAPO III – SEZIONE SPECIALE "ELEVATA QUALIFICAZIONE"		
Articoli 22	Disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, collegando la determinazione della retribuzione di risultato alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente e della pesatura della retribuzione di posizione. La disposizione non ha voluto regolare il meccanismo di correlazione tra retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi.	lettera V-J
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE "POLIZIA LOCALE"		
Articolo 23	Il capo III si compone di un solo articolo e disciplina l'indennità di servizio esterno della Polizia Locale, fissando l'importo della stessa a € 3,00.	lettera I-E
TITOLO VII – ISTITUTI VARI		
Articolo 24	L'articolato, non presente nel precedente CCI, regola la misura dell'elemento di garanzia della retribuzione spettante al personale in distacco sindacale. La disposizione coglie l'occasione per precisare i termini di decorrenza e la vigenza dello stesso.	lettera AI
Articolo 25	La disposizione, nel perimetro attribuito dal vigente CCNL alla contrattazione integrativa, definisce i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate in modalità agile. Le ipotesi che le Parti hanno individuato sono due: il lavoratore fragile (attestata da una certificazione medica rilasciata dal medico competente) e i lavoratori con età superiore a 65 anni (in modo da realizzare gli obiettivi di <i>age management</i> previsti dal	lettera AH
	CCNL del 23/2/2026). Allo stesso modo sono regolate le ipotesi di priorità all'accesso al lavoro agile	

Articolo 26	In modo completamente innovativo le Parti hanno regolamento l'istituto del welfare integrativo. In particolare si è optato per lo strumento del flexible benefit che consente l'autonoma scelta del dipendente di acquisire, sull'apposita piattaforma (che verrà individuata dall'Amministrazione), beni, prestazioni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. Il beneficio verrà corrisposto secondo le modalità definite in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate..	lettera H
Articolo 27	L'articolo 28 dell'ipotesi del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. In particolare viene disapplicato interamente il CCI relativo al triennio 2023/2025.	

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'articolo 28 del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi.

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

L'impianto che regge l'accordo in esame si ispira ai principi di meritocrazia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità e si muove nel perimetro di azione delineato dall'articolo 14 del CCNL del 23/2/2026.

La selettività della procedura è confermata da parametri e criteri che evitano automatismi nell'attribuzione delle progressioni economiche.

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

PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL del 23/2/2026.

Il CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Nessuna.

Il Presidente della delegazione trattante di
parte pubblica
dott. Stefano CARESSA

