



## COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO

(Provincia di Gallura – Nord Est Sardegna)

### **Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025. Relazione illustrativa**

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>Accordo provvisorio del 09/12/2025</b> <b>Accordo definitivo del 19/12/2025</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Natalina Baule – Segretario comunale Componenti: Dott.ssa Lorena Gambaretto – Responsabile Area Economico-Finanziaria</p> <p><b>Parte Sindacale</b> Rsu CGIL: Dott.ssa Antonella Malu Rsu CGIL: Sig.ra Marika Di Cristo Rsu CGIL: Sig. Passalacqua Salvatore</p> <p><b>Organizzazioni sindacali</b> ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Ripartizione risorse decentrate dell'anno 2025
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 10/12/2025</b></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì con Deliberazione giuntale n. 8 del 29/01/2025 e ss.mm.ii.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Sì con Deliberazione giuntale n. 8 del 29/01/2025 e ss.mm.ii.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <b>Sì.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>La relazione 2025 verrà approvata e validata previa conclusione del processo di valutazione del personale.</b>

**Eventuali osservazioni**

La liquidazione degli incentivi e delle indennità accessorie potrà avvenire solamente a seguito dell'approvazione e della validazione della Relazione della Performance 2025.

**Premessa**

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Le relazioni, secondo la normativa vigente in essere, sono finalizzate:

- a supportare la delegazione trattante di parte datoriale con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli organi di controllo con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al cittadino/utente, che ha accesso a tali atti nella sezione apposita di Amministrazione Trasparente del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La redazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria deve essere redatta in modo da rendere comprensibile - anche al cittadino - e verificabile - in particolare dall'Organo di controllo chiamato alla certificazione - ogni modulo, sezione, voce o sottovoce di cui è composta.

**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**

TITOLO I – **Disposizioni generali** - Art. 1 - Disposizioni Preliminari

TITOLO II – **Vigenza e ambito di applicazione** Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto decentrato - Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

**TITOLO III - Agibilità sindacali** - Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali – Art. 5 – Diritti e agibilità sindacali – Art. 6 – Partecipazione dei lavoratori

**TITOLO IV - Relazioni Sindacali** - Art. 7 - Relazioni Sindacali – Art. 8 – Informazione – Art. 9 - Confronto – Art. 10 – Contrattazione – Art. 11 - Clausole di raffreddamento – Art. 12 – Interpretazione autentica – Art. 13 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

**TITOLO V - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate

**TITOLO VI - Performance**

Art. 16 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 18 – Differenziazione del premio individuale

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

**TITOLO VII - Disciplina progressioni economiche**

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

**TITOLO VIII - Disciplina delle Indennità**

Art. 21 - Principi Generali

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro

Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità

**TITOLO IX - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Art. 25 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 – Criteri generali per l'attivazione di piani di Welfare integrativo

**TITOLO X - Compensi agli incaricati di elevata qualificazione**

Art. 27 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

Art. 28 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

## **TITOLO XI - Sicurezza e qualità del lavoro**

Art. 29 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Art. 31 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

## **TITOLO XII - Disciplina dell'orario di lavoro**

Artt. 32 - 43

Attività svolte in regime di turnazione - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16 Novembre 2022– Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multi periodali) - Previsione riposo compensativo in alternativa all'indennità di turno - Lavoro Straordinario - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario - Disciplina della "Banca delle ore" e definizione del limite individuale annuo - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie

## **TITOLO XIII - Personale di Polizia Locale**

Art. 44 - Definizione delle indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia

In questa parte vengono illustrati i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale. L'art. 1 richiama il quadro normativo contrattuale a cui fare riferimento nella predisposizione della piattaforma contrattuale decentrata integrativa aziendale. L'art. 2 delimita la vigenza e la sfera di applicazione del contratto L'art. 3 disciplina le modalità di verifica dell'attuazione di quanto previsto nella piattaforma contrattuale. L'art. 4 disciplina le libertà contrattuali. L'art. 5 i diritti ed agibilità sindacali. L'art. 6 disciplina la partecipazione dei lavoratori. L'art. 7 riguarda le relazioni sindacali. L'art. 8 tratta l'informazione. L'art. 9 il confronto L'art. 10 la contrattazione. L'art. 11 definisce le clausole di raffreddamento. L'art. 12 L'interpretazione autentica. L'art. 13 le norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali. L'Art. 14 – tratta i Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa- L'art. 15 le modalità consentite e condizioni necessarie per l'integrazione del fondo delle risorse decentrate. L'art. 16 riprende l'ambito di misurazione e valutazione della performance come già definiti nella metodologia vigente nell'Ente, cui si rinvia per gli aspetti di dettaglio. L'art. 18 definisce i criteri per la differenziazione del premio individuale. A seguire i criteri di attribuzione dei premi, la differenziazione degli stessi e la determinazione della retribuzione di

risultato dei titolari di EQ. All'art. 20 vengono definiti i criteri relativi alle progressioni economiche o nuovi differenziali stipendiali. Gli articoli successivi approfondiscono gli aspetti relativi alla destinazione delle varie indennità: Turno - art. 30 CCNL 2022 - Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) - Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 - Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i) - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Premi collegati alla performance organizzativa e individuale CCNL 2022 - Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) - Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)- Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art-82 c.2 CCNL 16.11.2022. Il riposo compensativo – Lo straordinario – La banca delle ore – la flessibilità oraria – La sicurezza sul lavoro etc.

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 9 e 14 le risorse vengono utilizzate presuntivamente nel seguente modo:

<b>Tipologia di compenso</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto	€ 13.130,58
Progressioni economiche + ex Led	€ 25.346,57
Progressioni economiche 2025	€ 7.050,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 41.021,62
Incentivi ICI	€ 500,00
Indennità di maneggio valori	€ 800,00
Indennità di rischio	€ 500,00
Indennità servizio esterno di vigilanza	€ 1.000,00
Maggiorazione festivi	€ 1.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 1.050,00
Indennità di reperibilità	€ 3.100,00
Fondo RAS articolo 2, comma 2 Legge regionale n. 18/2023	€ 24.269,68
Premi di produttività	€ 30.901,80
<b>Totale somme da utilizzare</b>	<b>€ 150.370,25</b>

Le suddette risorse costituiscono delle previsioni suscettibili di variazione in relazione alla puntuale determinazione delle indennità fisse e delle nuove progressioni economiche. Eventuali importi sovrastimati o sottostimati delle une e/o delle altre, determineranno un aumento e un decremento delle risorse destinate alla produttività. Rispetto alla fase costitutiva, non vengono utilizzate le risorse relative alle alte professionalità, pari allo 0,2% del monte salari 2001, ossia € 928,21, in quanto nell'anno di riferimento non ricorre tale fattispecie.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI dell'Ente antecedente al 2023.

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 nei confronti del personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance adottato da ciascun Ente aderente alla contrattazione territoriale.

Il Premio produttività viene attribuito ad una percentuale limitata di dipendenti che hanno raggiunto il miglior risultato in tema di valutazione annuale delle performance.

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

Lo schema di CCDIT è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un miglioramento della qualità dei servizi, un maggior coinvolgimento di tutto il personale nel perseguire gli obiettivi dell'ente, nonché un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

-----

Loiri Porto San Paolo, 19/12/2025

La Responsabile dei Servizi Personale e Finanziario  
Dott.ssa Lorena Gambaretto