

COMUNE DI SANT'ANNA ARRESI

PROVINCIA SULCIS IGLESIENTE

Relazione illustrativa

La presente Relazione illustrativa viene redatta ai sensi del D.lgs. n.165/2001 e della circolare del Dipartimento della RGS n.25/2012 al fine del controllo da parte del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dagli obblighi di legge.

Ai sensi dell'art. 40 del D.lgs.165/2001, il Dipartimento RGS, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione è così composta:

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 11/12/2025 – Prot.14979 del 18/12/2025 Contratto 2023/2025 RISORSE 2025
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Gloria Densi, Segretario Comunale Componente Rita Cogotti, EQ Area finanziaria Componente e segretario verbalizzante Piero Floris, Ufficio del personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP SULCIS IGLESIENTE; UIL FPL; CISL FP; CSA – RAL Sardegna RSU Sandro Solinas Gianluigi Uccheddu Giampiero Cogotti CGIL FP Monica Secci, Segretario CGIL FP Giovanni Zedde, Segretario CISL FP Ignazio Usai, Commissario UIL FP --- CSA Fabrizio Lecca, Segretario – da remoto Firmatarie della pre-intesa: IDEM Firmatarie del contratto: IDEM
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2054; b) Varie ed eventuali.
procedurali e degli atti propedeutici	Intervento dell'Organo di controllo interno. Il Revisore dei conti, con verbale n.15 in data 01/09/2025 (prot. n.10908 del 01/09/2025) e n.25 del 20/11/2025 (prot.13885 del 20/11/2025), ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2025 ed ha verificato che il Fondo costituito rispetta i vincoli e i limiti di cui all'art.23, c.2, del D.Lgs.n.75/2017

	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	<p>Con Deliberazione di Giunta comunale n.36 del 15/05/2025, è stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009, con la compilazione del Piano degli Obiettivi per l'anno 2025, afferente alla Sezione 2.2 "Performance" del PIAO 2025/2027.</p> <p>Con la Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 17/03/2025 è stato approvato il Piano di Attività e di Organizzazione (PIAO), integrato con Delibera di Giunta Comunale n. 36 del 15/05/2025, con la compilazione del Piano degli Obiettivi per l'anno 2025, afferente alla Sezione 2.2 "Performance" e con Delibera n.85 del 25/07/2025 alla Sezione 3.3.2 "Piano triennale dei fabbisogni, programmazione strategica delle risorse umane". Alla sezione 2.3 sono definiti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.lgs. n. 150/2009</p> <p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.lgs. n. 150/2009</p>
	Eventuali osservazioni	

Modulo II

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

Articolo 1. Oggetto del contratto:

- CCDI 2023/2025 – RISORSE 2025 e criteri ripartizione fondo comparto unico RAS anno 2024;
- Aggiornamento dicembre 2025 della “Disciplina per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione polizia locale”;
- Interpretazione autentica del CCDI triennio 2023 – 2025 parte normativa: Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree;
- Disciplina per la corresponsione degli incentivi funzioni tecniche, ex art. 45 D.lgs. n. 36/2023.

Articolo 2 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili:

- determinazione della Responsabile dell'Area Finanziaria n. 58 del 22/08/2025 di costituzione del fondo risorse decentrate parte fissa;
- deliberazione di G.C. n 129 del 03/11/2025 avente ad oggetto “Linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate parte variabile anno 2025, per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva integrativa parte economica 2025 personale non dirigente CCNL 16 novembre 2022 e per l'avvio della discussione di misure da aggiornare nel 2026 per la parte normativa”
- determinazione della Responsabile dell'Area Finanziaria n. 67 del 13/11/2025 avente ad oggetto “Recepimento delibera G.C. n. 129 del 03/11/2025, linee di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate parte variabile. Integrazione fondo”, rettificata con determinazione della stessa Responsabile n. 69 del 19.11.2025; effettuata con determinazione n.33 del 19/04/2024, rettificata con determinazione n.53 del 11/09/2024.

Fondo 2025	
Fondo risorse stabili	€ 101.048,94 (Fisse: € 36.283,83 per PEO ed € 9.879,86 per IND.COMPARTO)
Fondo risorse variabili	€ 103.013,52 (Incentivi funzioni tecniche € 84.933,09)
Totale risorse 2025	€ 204.062,46

Articolo 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie Fondo 2025	
Progressioni Economiche orizzontali decorrenza 01/01/2025 e individuazione aventi diritto: (Art. 5 CCDI; Art. 7 comma 4 lett. c) e 14 comma 2 CCNL)	Categoria EQ aventi diritto: 1 33% = 1 arrotondato a: 1 € 1.600,00 Categoria ISTR. aventi diritto: 3 33% = 1 arrotondato a: 1 € 750,00 Categoria OP-SP aventi diritto: 4 50% = 2 arrotondato a: 2 (€. 650,00 per unità)
Indennità specifiche responsabilità (Art. 23 CCDI; Art.7 comma 4 lett. f – art. 84 CCNL)	n. 8 unità (€ 24.000,00 pari a € 3.000,00 x unità)
Indennità funzione Polizia Locale (Art. 33 CCDI; Art.97 CCNL)	n.1 unità € 3.000,00

Indennità di Turno Indennità lavoro Festivo (Art. 11 CCDI; Art.7 comma 4 lett. l, z) ac) CCNL)	€ 2.800,00
Indennità di Condizioni di lavoro (già Disagio) (Art. 23 comma 1 lett. a) CCDI; Art.70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4 lett. d CCNL)	n. 5 unità € 780,00 x unità
Indennità di Condizioni di lavoro (già maneggio Valori) (Art. 23 comma 1 lett. C) CCDI; Art.70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4 lett. d CCNL)	€ 780,00
Indennità di reperibilità (Art. 10 CCDI; Art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)	€ 2.000,00

Le eventuali economie finanziate dalle risorse stabili confluiranno nella produttività collettiva e dovranno essere erogate secondo i criteri previsti nel nuovo CCNL e nel Nuovo CCDI Triennio 2023/2025.

Articolo 4 Criteri per la ripartizione del fondo Comparto Unico RAS anno 2024

L'istituto contrattuale di riferimento per la distribuzione di tali risorse sarà, in via transitoria per il primo anno, la fattispecie della performance organizzativa (obiettivi operativi), avvalendosi della valutazione conseguita dal personale nella performance ai fini della quantificazione degli emolumenti da corrispondere. Al fine di consentire anche ai titolari di elevata qualificazione di percepire le risorse del Comparto Unico, verrà determinato l'importo spettante al funzionario ex categoria D, moltiplicato per 5 (ovvero il numero delle elevate qualificazioni) e tale la somma andrà ad incrementare l'indennità di risultato, per essere distribuita, anch'essa, sulla base della scheda di valutazione, conformemente a quanto stabilito nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (cfr. pre-intesa).

Articolo 5 “Disciplina per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione polizia locale”:

Adozione definitiva dell'aggiornamento a dicembre 2025 giusta Deliberazione di Giunta comunale n.166 del 16/12/2025

Articolo 6 Interpretazione autentica del CCDI triennio 2023 – 2025 parte normativa: Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree;

“art.5 comma 3 lett. C) Ponderazione dei criteri di valutazione:

B - Esperienza professionale:

Si specifica che gli anni di anzianità dall'assunzione si intendono riconosciuti una volta sola, fino all'ottenimento del primo differenziale stipendiale.

C – Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi – Tabelle:

la dicitura “0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti” è sostituita da “0,2 per corsi/seminari/convegni con “attestato unico” di durata pari o superiore a 6 ore, il punteggio (entro il limite di 3 punti) verrà calcolato computando ogni multiplo di 6 ore (12, 18, ecc.)”

Articolo 7 “Disciplina per la corresponsione degli incentivi funzioni tecniche, ex art. 45 D.lgs. n. 36/2023”.

Adozione definitiva Deliberazione di Giunta comunale n.165 del 16/12/2025

Articolo 8 “Regolamento per la disciplina dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa in favore del personale dell'ente”.

Adozione definitiva Deliberazione di Giunta comunale n.155 del 28/11/2025

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	33.485,68
Progressioni economiche nella categoria	36.283,83
Progressioni economiche nella categoria 01/01/2025	3.000,00
Indennità di turno e lavoro festivo	2.800,00
Indennità di reperibilità	2.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro" (<i>ex disagio e maneggio valori</i>)	4.680,00
Indennità per specifiche responsabilità	24.000,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	3.000,00
Indennità di comparto	9.879,86
Altro (<i>incentivi funzioni tecniche</i>)	84.933,09
TOTALE	204.062,46

B) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

C) 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 al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione dell'unione dei comuni del Sulcis n.12/2019)

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

E) 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 di produttività previsti nel piano degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.36 del 15/05/2025 e successive modificazioni e integrazioni, ci si attende un incremento della produttività del personale.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

La presente relazione viene pubblicata sul sito dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente/Personale/Contrattazione Integrativa.

Altresì si procederà alla trasmissione all'ARAN di tutta la documentazione prevista dalla normativa vigente.

Il Responsabile Area Finanziaria

Rag. Rita Cogotti