



*Comune di ARDARA*  
*Città Metropolitana di SASSARI*

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2025**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione		23/12/2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dott. Aldo Lorenzo Piras</b> (Segretario Comunale): Presidente;</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP;</li><li>• CISL FP;</li><li>• UIL FP;</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP;</li></ul> R.S.U.: <ul style="list-style-type: none"><li>• Dott. Dario Seddaiu;</li></ul>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2025
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.	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b>  Parere del Revisore dei Conti Dott. Giovanni Maria Murruzzu n. 15 del 16/12/2025
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</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>  <i>Il Piano Triennale della Performance 2025/2027, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 05-11-2025.</i>
		<b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b>  <i>Sì. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 10-04-2025 è stato approvato il P.I.A.O. 2025/2027 con modalità semplificata. Il contenuto del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato elaborato nella sezione 2.3 dello schema del P.I.A.O. 2025/2027 – “Rischi corruttivi e trasparenza”</i>
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b>  <i>Sì, per quanto di competenza.</i>

		<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione, in forma associata con l'Unione dei Comuni del Logudoro, effettua le valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance.</i></p>
--	--	--

**Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il contratto prevede l'attribuzione di indennità specifiche per rischio, reperibilità, responsabilità procedurali, situazioni di disagio e per specifiche responsabilità, ai sensi del C.C.N.L. 16/11/2022, di premi correlati alla performance individuale e organizzativa e di progressioni economiche orizzontali ai dipendenti in possesso dei requisiti richiesti.

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

**a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

<p><i>Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2025 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:</i></p>	
<b>Destinazione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali stipendiali per l'anno 2025 (art. 80, comma 2, lett. J), C.C.N.L. 16/11/2022)	2.250,00 €
Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lett. C), C.C.N.L. 2019-2021) – (art. 70-bis C.C.N.L. 2016-2018 del 21/05/2018)	
Importo stimato	750,00 €
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, C.C.N.L. 2019-2021 del 16/11/2022) per:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>il servizio di Stato Civile (Operatore esperto);</li> <li>responsabilità del procedimento (Istruttore);</li> </ul>	300,00 € 1.300,00 €
Indennità di reperibilità (art. 80, comma 2, lett. d), C.C.N.L. 2019-2021 del 16/11/2022)	
Importo stimato	€ 2.000,00
Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. u), C.C.N.L. 2019-2021 del 16/11/2022)	€ 9.967,63
Premi correlati alla performance (art. 80, comma 2, lett. a) e b), C.C.N.L. 2019-2021 del 16/11/2022):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuale;</li> <li>Organizzativa;</li> </ul>	2.771,01 € 4.156,51 €
<b>TOTALE</b>	<b>23.495,15 €</b>

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.*

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 150/2009.*

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche orizzontali, attribuite con il presente C.C.D.I., sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, essendo state riconosciute a n. 2 (due) Dipendenti dell'Ente su 4 (quattro) complessivamente in forza.*

*Il personale interessato dalla procedura per la progressione economica è quello in servizio nell'Ente alla data di indizione della procedura e che, alla data del 01/01/2025, abbia maturato un periodo di permanenza nella posizione precedente a quella per cui intende progredire di almeno 24 mesi.*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

*Miglioramento della funzionalità degli Uffici.*

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

-----