

*Comune di Iglesias*

*Provincia del Sulcis Iglesiente*

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024-2026**

**(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001, Circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012)**

**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	21 ottobre 2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024-2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <i>Presidente – Segretario Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FEDIR SANITA’, DIREL, DIRER, UNSCP</i> Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>UIL-FPL</i>
Soggetti destinatari	<i>Personale dirigente in servizio presso il Comune di Iglesias</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sottoscrizione contratto decentrato integrativo Area dirigenti 2024-2026 parte normativa ed economica
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</b></p> <p><i>La presente relazione è inviata al Collegio dei revisori dei conti ed è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte del collegio stesso.</i></p> <p><b>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></p> <p><i>Qualora il Collegio dei Revisori dei conti dovesse eccepire rilievi, questi saranno allegati integralmente alla presente relazione a seguito della sottoscrizione definitiva del CCDI.</i></p>

	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p>Il PEG - Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2024.</p> <p>Il PEG - Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria 2025/2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 10/01/2025.</p> <p>Il PIAO 2024-2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 25.01.2024 e ss.mm.ii.</p> <p>Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 30/01/2025 e ss.mm.ii.</p>
	<p><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></p> <p><i>Si, congiuntamente all'approvazione del PIAO, consultabile nel sito istituzionale del comune di Iglesias nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – prevenzione della corruzione</i></p>
	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p><i>Si, sono stati assolti.</i></p>
	<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>La relazione della Performance anno 2024 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 12 giugno 2025, approvata con deliberazione della GC n. 221 del 19.06.2025 e pubblicata in Amministrazione trasparente – controlli e rilievi su amministrazione – OIV – documento di validazione .</i></p>

## 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 (*di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo*)

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo prevede, nel suo articolato, una serie di disposizioni, finalizzate ad adeguare quest'ultimo alle previsioni innovative contenute nel contratto nazionale AREA Dirigenti, sottoscritto in data 22 luglio 2024.

Nello specifico, l'intesa prevede il riordino della disciplina dei Criteri per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 11), Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 12), Criteri per la differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 13), il principio della onnicomprensività del trattamento economico (art. 14), disciplina degli Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi (art. 15), incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 16), Criteri per la definizione di misure di welfare integrativo (art. 17), formazione dei Dirigenti (art. 18), Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 19), Pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie nei luoghi di lavoro (art. 20), Linee di indirizzo per il lavoro agile (art. 21).

Le innovazioni più significative, anche dal punto di vista della ripartizione del fondo per il pagamento del trattamento accessorio, riguardano l'istituto della "differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, disciplinata in attuazione di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL FF.LL. Area Dirigenti

L'art. 13, comma 2, dell'Ipotesi oggetto della presente Relazione, prevede, nell'esercizio della facoltà riconosciuta in sede di contrattazione, di attribuire, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione sulla retribuzione di risultato pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Al comma 5 del medesimo articolo è stato previsto il criterio di applicazione della maggiorazione in caso di ex aequo.

Con riferimento agli istituti che incidono sulla retribuzione di risultato e sulla ripartizione del fondo, l'art. 15 dell'ipotesi reca la disciplina degli incarichi ad interim e degli incarichi aggiuntivi, e prevede la corresponsione, a titolo di retribuzione di risultato, di un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. E precisamente:

- a) del 15% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata non superiore a n.3 (tre) mesi;
- b) del 20% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata non superiore a n.6 (sei) mesi;
- c) del 30% per Incarichi ad interim e/o aggiuntivi di durata superiore a n.6 (sei) mesi.

In sede di contrattazione si è voluto valorizzare la posizione del Dirigente incaricato della sostituzione di altro Dirigente temporaneamente assente, riconoscendo e valorizzando la responsabilità della gestione di servizi ulteriori rispetto a quelli assegnati con incarico ordinario, nel solco di quanto previsto dal CCNL medesimo, orientato alla valorizzazione della professionalità di Dirigenti incaricati dello svolgimento di funzioni ulteriori rispetto a quelle in relazione alle quali è stata pesata la relativa posizione.

Sono disciplinati, altresì, all'articolo 16 gli ulteriori compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge espressamente indicate nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, che, in deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, ai Dirigenti in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Tra gli istituti innovativi introdotti dal CCNL e recepiti dall'ipotesi di contratto decentrato si annovera il lavoro agile, oggi pacificamente esteso anche ai Dirigenti, come desumibile dall'art.18, ultimo comma, della legge 22 maggio 2017, n. 81, ai sensi del quale l'istituto del lavoro agile si applica a

tutti i rapporti di lavoro all'interno delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 2, del D.lgs. 165/2001, senza distinzioni di categoria o inquadramento giuridico.

Sul solco della normativa nazionale e della contrattazione di pari livello, la delegazione di parte pubblica, in accordo con le organizzazioni sindacali, ha inteso disciplinare l'istituto del lavoro agile per i Dirigenti, allo scopo di incrementare la competitività e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche di questa categoria di lavoratori.

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

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 11 le risorse rese annualmente disponibili verranno utilizzate nel seguente modo:

ANNO ____	
INDENNITA' DI POSIZIONE	_____ €
INDENNITA' DI RISULTATO (15% FONDO)	_____ €
ULTERIORI RISORSE DESTINATE ALL'INDENNITA' DI RISULTATO	_____ €
<b>TOTALE</b>	_____ €

Il fondo per la retribuzione della posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale viene costituito annualmente con determinazione dirigenziale in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali (e in particolare del nuovo CCNL 16.07.2024).

La destinazione delle risorse destinate alle suddette finalità soggiace ai limiti delle seguenti disposizioni:

- Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni (spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, introdotto dal D.L. n. 90/2014);
- Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

In sede di annuale destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata dovrà essere puntualmente verificato il rispetto delle indicate disposizioni di Legge.

Il predetto fondo, per l'anno 2024, è stato costituito in applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL sottoscritto in data 17.12.2020 nonché del CCNL 16.07.2024, con Determinazione Dirigenziale n. 1692 del 24.05.2024, come integrata con determinazione n. 4131 del 10.11.2024, in misura pari ad € 198.183,46, e si compone per un importo di € 163.634,57 di risorse stabili e per un importo di € 34.548,89 di risorse variabili.

Con deliberazione n. 353 del 20.11.2024 la Giunta Comunale ha formulato atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa dei dirigenti.

L'ipotesi di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024, è stato sottoscritto in data del 13.12.2024 e, a seguito di acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti (verbale 32/2024), la Giunta comunale, con deliberazione n. 395 del 17.12.2024, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI per l'utilizzo delle risorse del fondo anno 2024, intervenuta in data 17 dicembre 2024.

Il contratto decentrato integrativo, parte economica, stipulato nell'anno 2024, è conforme alle disposizioni normative contenute nel presente contratto decentrato integrativo.

Per l'anno 2025 il fondo per la retribuzione della posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale è stato costituito con determinazione n. 833 del 11 marzo 2025, integrata con determinazione n. 3106 del 30 settembre 2025.

Attualmente è in fase di avvio la contrattazione decentrata finalizzata alla distribuzione del fondo stesso.

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 le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e previa validazione dei risultati da parte dell'organismo di valutazione.

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

Nel contratto integrativo in esame non è prevista la disciplina di questo istituto riferito esclusivamente al personale non dirigenziale.

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

Il contratto integrativo raggiunge la finalità di correlare la premialità della dirigenza al raggiungimento di obiettivi definiti dall'Amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi affidati all'Ente sia di quelli dell'area organizzativa diretta (Settore) e quelli personalmente affidati alla sua gestione (individuali). La premialità considera quindi i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali espresse nel periodo oggetto di valutazione e la capacità del dirigente di presidiare gli adempimenti di legge e la capacità di valutare la performance dei propri collaboratori.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Con separati accordi verranno annualmente definite le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Iglesias 05 novembre 2025

Il Dirigente  
del Settore Amministrativo Contabile  
F.to Dott.ssa Angela Maria Floris