

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

**Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo del personale con qualifica
dirigenziale 2024/2026**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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		20.12.2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024/2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Dirigente Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, FEDIRETS, UNSCP. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale dirigente del Comune di San Gimignano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vengono trattate le materie indicate nel CCNL 16.07.2024 all'art. 35
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 11.12.2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo.
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obbiettivi con il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, è stato approvato con delibera n. 14 del 30/01/2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Per questo ente il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 47 del vigente Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ha validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2023 in data 24.05.2024.
Eventuali osservazioni		

I.2 - 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 collettivo integrativo

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e decorrenza: vengono indicati i destinatari e l'efficacia del contratto.

Art. 2 – Riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 35, comma 1, lett. a): le parti stabiliscono nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 la percentuale da destinare a retribuzione di risultato.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c): vengono indicati i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato che dovrà essere correlata al raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione della performance come previsto dal vigente Sistema di valutazione delle posizioni e del risultato dei dirigenti e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 4 – Incarichi ad interim e integrazione retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. c): vengono indicati i criteri per l'attribuzione di incarichi ad interim a copertura di posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti. Vengono altresì individuate le modalità di remunerazione, attraverso la maggiorazione della retribuzione di risultato, di altri specifici incarichi.

Art. 5 – Welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d): le parti individuano le eventuali misure di welfare integrativo da adottare in occasione degli adempimenti di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL 16.07.2024. Non vengono al momento individuate risorse da destinare al relativo finanziamento, intendendo il tutto rinviato ad eventuale successivo accordo annuale di riparto del fondo.

Art. 6 – Onnicomprensività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e): le parti individuano i criteri e le casistiche per l'attribuzione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e le riduzioni a cui assoggettare la retribuzione di risultato a seguito dei compensi aggiuntivi previsti dalle stesse. Le risorse che si renderanno disponibili per effetto delle predette riduzioni andranno a beneficio dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in stretta correlazione con la valutazione conseguita.

Art. 7 – Diritto di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f): vengono individuate le posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero a garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Art. 8 – Clausola di salvaguardia (art. 35, comma 1, lett. g): viene definita la disciplina per la definizione della eventuale applicazione della clausola di salvaguardia.

Art. 9 – Personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i): viene definita la quota dell'elemento retributivo spettante in caso di personale in distacco sindacale.

Art. 10 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l): vengono definite le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 11 – Disposizioni transitorie, finali e di rinvio: vengono stabiliti gli effetti abrogativi dell'accordo.

Tutte le disposizioni contrattuali sopra riportate rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione collettiva integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse finanziarie annualmente costituite dall'ente verranno ripartite nel rispetto della disciplina vigente e secondo il seguente quadro di sintesi:

Retribuzione di posizione	75.623,45
Retribuzione di risultato	19.382,74
TOTALE GENERALE	95.006,19

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce ogni precedente accordo, gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e dal Sistema Unico di Valutazione delle Posizioni e del Risultato dei Dirigenti/Responsabili di Settore, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto non è previsto per il personale dirigenziale.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 39 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 28.12.2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 sia sviluppato presso questo ente in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nel seguente modo:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi con le seguenti modalità:

- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;

- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio;

d) misurazione della performance su tre livelli: organizzativa, di unità, individuale.

e) utilizzo di sistemi premianti;

f) rendicontazione finale attraverso la relazione sulla performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati. La sottoscrizione del contratto consentirà pertanto di avere la possibilità di rispondere al meglio ai bisogni della collettività e dell'utenza attraverso il perseguimento degli obiettivi cui è correlata la premialità e la successiva verifica del loro raggiungimento attraverso appositi indicatori.

- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto
=====.

Il Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Mobilità e Farmacia
Mario Gamberucci