

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

**Relazione illustrativa al CCI stralcio di integrazione al contratto collettivo
integrativo 2023/2025**

(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		Pre-intesa in data 31.10.2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023-2025
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 Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di San Gimignano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Vengono trattate le materie indicate nel nuovo CCNL agli artt. 7, 80 c. 3, 82
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 10/11/2025
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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). Dal 30 giugno 2022, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione ossia il documento unico di programmazione e governance che è chiamato ad assorbire molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, all'interno del PIAO approvato con delibera n. 43 del 25/03/2025 e smi.
		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 2024 in data 04.06.2025.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 integrativo

Premessa – Quadro normativo e contrattuale: viene indicato il quadro normativo all'interno del quale si inserisce il presente CCI stralcio.

Art. 1 – Disciplina del Welfare integrativo: le parti stabiliscono nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 CCNL 16/11/2022, le risorse da destinare a decorrere dall'anno 2025 all'attivazione del Piano di Welfare integrativo in favore del personale dipendente ed i criteri generali per la concessione dei benefici.

Art. 2 – Modifica al Fondo Risorse Decentrate: viene definita la riduzione in via strutturale della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL di un importo pari a Euro 15.000,00 (quindicimila/00) su base annua e con decorrenza 31/12/2025, finalizzata all'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

Art. 3 – Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate: le parti stabiliscono di mantenere i criteri e le priorità di utilizzo previsti nel contratto integrativo sottoscritto il 22/12/2023 per le risorse disponibili al netto delle quote destinate a welfare e al finanziamento degli incarichi di EQ.

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 integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse del Fondo per l'anno 2025 verranno ripartite nel rispetto CCI vigente con i criteri ed ordini di priorità disciplinati all'articolo 5, integrato dal Contratto collettivo stralcio. Pertanto il quadro di sintesi risulta essere il seguente:

UTILIZZO INDISPONIBILE	
DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE - art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	
Differenziale ex Categoria/ ex Progressione	€ 109.900,00
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 41.000,00
Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) - tempo potenziato 10 mesi	€ 3.811,18
Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 2.083,38
Indennità personale ex 8ª q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€ -
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	€ 156.794,56
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - ART 80 C. 2	
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 52.000,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	€ 2.500,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 16/11/2022	€ 12.700,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 e Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 41.200,00
Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 14.100,00
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, c. 2	€ 45.000,00
Premi correlati alla performance individuale - almeno il 30% delle risorse variabili	€ 40.292,44
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 40.292,44
TOTALE UTILIZZO CCI	€ 248.084,89
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE - specifiche disposizioni di legge (stesso importo della costituzione)	
TOTALE UTILIZZI RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 40.738,19
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 445.617,64

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente Contratto collettivo integrativo stralcio integra il CCI sottoscritto il 22.12.2023. Gli effetti dell'art. 1 e 3 decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione; quelli dell'art. 2 decorre dal 31.12.2025

- 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 decentrate 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, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 230 del 28.12.2010, 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

Nel CCI stralcio non viene trattato l'argomento; restano valide le previsioni contenute nel CCI del 22.12.2023 che sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Il numero dei differenziali annualmente attribuibili per ciascuna area e la quota media annua pari a circa € 14.100,00 consentono infatti di porre in essere le progressioni per una quota limitata di dipendenti.

- 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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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