

COMUNE DI SAN GIMIGNANO
Provincia di Siena

Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo 2026/2028
(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		05.10.2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2026-2028
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Dirigente Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL FPL, CISL FP, CSA RAL Organizzazioni sindacali firmatarie: -----
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 all'art. 7
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 29.09.2026
	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. 57 del 30/03/2026 e smi d.
		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 2025 in data 12.06.2026.		
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 integrativo

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale: vengono indicate le fonti normative da interpretare in modo coordinato al presente Contratto collettivo integrativo.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria: vengono indicati i tempi di applicazione dei vari istituti disciplinati dall'accordo e stabiliti gli effetti abrogativi.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato: viene definita la disciplina per la definizione delle eventuali controversie sull'interpretazione di clausole del contratto.

Art. 4 – Quantificazione delle risorse: breve descrizione delle modalità di costituzione del fondo nel rispetto dei vincoli imposti dal D.Lgs. 75/2017.

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (art. 7, c. 4, lett. a): le parti stabiliscono i criteri e le priorità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, c. 4, lett. b): vengono indicati i criteri per l'attribuzione della performance individuale e organizzativa che devono essere improntati ai principi di meritocrazia, selettività e corrispondenza tra la prestazione richiesta ed i relativi premi. Viene inoltre introdotto un sistema di perequazione dei trattamenti economici.

Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) (art. 7, comma 4, lett. c): si tratta sostanzialmente dell'integrazione dei criteri generali già disciplinati dal CCNL. Il CCI precedente era già allineato con i criteri approvati dal presente contratto e prevedeva già il numero di progressioni economiche da effettuare sul 2026. Viene pertanto previsto il numero di passaggi da effettuare negli anni 2027 e 2028.

Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d): per l'applicazione di detta indennità sono individuati i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico e un valore che tiene conto dell'incidenza delle predette causali erogative, tenuto conto di quanto previsto all'art. 59 c. 3-bis del CCNL 23.02.2026 (valore giornaliero minimo 2 €).

Art. 9 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022): vengono previsti i criteri generali per la sua attribuzione tenuto conto di quanto previsto all'art. 59 c. 3-bis del CCNL 23.02.2026 (valore giornaliero minimo 2 €).

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022): disciplina i criteri e le casistiche per l'attribuzione dell'indennità coerentemente con quanto previsto dal CCNL.

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g e lett. ag): individua i criteri e le casistiche per l'attribuzione di incentivi previsti da leggi specifiche la cui disciplina di dettaglio è demandata ad appositi regolamenti.

Art. 12 – Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h): vengono individuate le risorse da destinare all'attivazione del Piano di Welfare integrativo in favore del personale dipendente finanziato a carico del Fondo ed i criteri generali per la concessione dei benefici.

Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j): individua le riduzioni a cui assoggettare la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ a seguito di compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14 – Turnazioni (art. 7, comma 4, lett. l) z) e ac): individua i criteri da applicare per il riconoscimento dell'indennità, le ulteriori situazioni personali e familiari previste per l'esclusione dai turni di lavoro notturni e la possibilità di richiedere il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

Art. 15 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m): vengono individuate le linee di indirizzo e i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n): vengono individuati i criteri e le casistiche per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 17 – Lavoro straordinario e banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e s): individua l'elevazione del limite individuale annuo dello straordinario e il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nell'istituto della banca ore.

Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e p-bis): individua le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed uscita e le categorie di dipendenti a cui possono essere concesse forme di flessibilità ulteriori rispetto all'ordinario.

Art. 19 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q): individua i criteri per l'elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lett. r): individua le ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie.

Art. 21 – Innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t): stabilisce l'obbligo di informazione ai sindacati delle misure concernenti innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi tali che possano avere riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità.

Art. 22 – Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. implicante una riduzione delle risorse del Fondo (art. 7, comma 4, lett. u): viene definita la riduzione in via strutturale della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate di un importo pari a Euro 15.000,00 (quindicimila/00) su base annua, finalizzata all'incremento delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (art. 7, comma 4, lett. v): vengono indicati i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato che dovrà essere correlata al raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione della performance.

Art. 24 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w): disciplina i criteri e le casistiche per l'attribuzione dell'indennità di funzione coerentemente con quanto previsto dall'articolo 97 del CCNL 22.11.2022.

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa): individua i criteri per l'individuazione dei soggetti che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 26 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico (art. 7, comma 4, lett. ab): vengono definiti gli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale dell'asilo nido.

Art. 27 – Disciplina della differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. ae): viene definita la misura percentuale della maggiorazione e la quota limitata di dipendenti (n. 3) che può essere destinatario del premio individuale.

Art. 28 – Criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 7, comma 4, lett. am): individua la destinazione delle risorse di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo.

Art. 29 – Criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto (art. 7, comma 4, lett. ah): individua le categorie di dipendenti a cui può essere concesso prioritariamente l'accesso al lavoro da remoto e per i quali sarà possibile estendere il numero di giornate di prestazione in modalità da remoto rispetto al limite ordinariamente previsto per il restante personale.

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 finanziarie annualmente costituite dall'ente verranno ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri ed ordini di priorità disciplinati nel presente Contratto decentrato integrativo normativo. Per l'anno 2026 il quadro di sintesi è il seguente:

UTILIZZO INDISPONIBILE	
DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE - art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	
Differenziale ex Categoria/ ex Progressione	€ 118.440,00
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 31.500,00
Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) - tempo potenziato 10 mesi	€ 3.098,50
Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 1.704,60
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	€ 154.743,10
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	€ 70.000,00
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	€ 12.500,00
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	€ 40.000,00
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	€ 41.709,29
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 41.709,29
TOTALE UTILIZZO CCI	€ 267.518,57
TOTALE UTILIZZI RISORSE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 38.100,00
TOTALE UTILIZZO CCI 2023-2025	€ 305.618,57
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 460.361,67

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente Contratto collettivo integrativo sostituisce ogni precedente accordo, gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli (art. 8 e art. 9).

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

Le previsioni contenute nel Contratto Integrativo in oggetto 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 € 15.000,00 consentirà 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.

