



COMUNE DI
CASCIANA TERME LARI
PROVINCIA DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023/2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO E AUTODICHIARAZIONE RELATIVI AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.

Data di sottoscrizione	Il CCI 2023/2025 è stato sottoscritto il 21.12.2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario comunale - Presidente Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree e individuazione del numero dei differenziali stipendiali previsti, per ciascuna area, nel triennio di riferimento; b) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di EQ; c) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse;

	<p>d) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, compreso il differenziale del premio individuale;</p> <p>e) principi generali per il riconoscimento delle indennità;</p> <p>f) criteri generali per l'attribuzione della indennità condizioni lavoro e individuazione delle relative misure;</p> <p>g) criteri generali per l'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità;</p> <p>h) criteri e condizioni generali per la ripartizione del Fondo risorse decentrate;</p> <p>i) modalità di utilizzo delle risorse decentrate nel triennio di riferimento.</p>	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Sì, in data 19.12.2023.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL, e il piano della performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazione di G.C. n. 47 del 28.04.2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato dalla Giunta comunale con delibera n. 110 del 26.07.2023.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'Ente ha assolto, per quanto di competenza, agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha validato la Relazione della Performance per l'anno 2022, a seguito della conclusione del percorso di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - ILLUSTRAZIONE DELL' ARTICOLATO DEL CONTRATTO

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO:

- Articolo 1 Finalità e principi del CCI;
- Articolo 2 Identificazione del campo di applicazione e la durata del CCI;
- Articolo 3 Previsione della sostenibilità degli istituti economici;
- Articolo 4 Sistema delle relazioni sindacali;
- Articolo 5 Principi generali dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- Articolo 6 Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali;
- Articolo 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ;
- Articolo 8 Caratteristiche del Fondo risorse decentrate;
- Articolo 9 Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo risorse decentrate;
- Articolo 10 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- Articolo 11 Differenziale del premio individuale;
- Articolo 12 Principi generali delle indennità;
- Articolo 13 Criteri generali per l'attribuzione della indennità condizioni lavoro e individuazione delle relative misure;

- Articolo 14 Criteri generali per l'attribuzione della indennità per specifiche responsabilità;
 Articolo 15 Criteri e condizioni generali per la ripartizione del Fondo risorse decentrate;
 Articolo 16 Risorse decentrate sottoposte alla contrattazione per l'anno 2023;
 Articolo 17 Attribuzione dei differenziali economici;
 Articolo 18 Utilizzo delle risorse decentrate.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE

L'utilizzo delle risorse decentrate nel triennio 2023/2025 è così definito:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Valore complessivo delle posizioni economiche derivanti dall'istituto delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 CCNL 21.5.2018, compresa la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1	€45.449,31	Valore quantificato in relazione alla effettiva incidenza nell'anno dei differenziali stipendiali "storici", tenuto conto dei periodi di servizio prestati nell'anno	Valore quantificato in relazione alla effettiva incidenza nell'anno dei differenziali stipendiali "storici", tenuto conto dei periodi di servizio prestati nell'anno
indennità di comparto a carico del fondo	€15.913,92	Valore quantificato in relazione alla effettiva incidenza nell'anno della quota di indennità di comparto a carico del Fondo, tenuto conto dei periodi di servizio prestati nell'anno	Valore quantificato in relazione alla effettiva incidenza nell'anno della quota di indennità di comparto a carico del Fondo, tenuto conto dei periodi di servizio prestati nell'anno
compenso incentivante per recuperi	€ 3.500,00	Risorse da definire nell'anno sulla base dei relativi introiti	Risorse da definire nell'anno sulla base dei relativi introiti
Incentivo funzioni tecniche	€33.078,52	Risorse da definire nell'anno sulla base delle attività oggetto di incentivo	Risorse da definire nell'anno sulla base delle attività oggetto di incentivo
Incentivo per la celebrazione dei matrimoni	€2.000,00	Risorse da definire nell'anno sulla base dei relativi introiti	Risorse da definire nell'anno sulla base dei relativi introiti
Differenziali stipendiali per progressioni economiche all'interno dell'area attribuiti nel triennio	€ 9.950,00	€ 14.450,00	€ 18.950,00

(a tale istituto è destinata anche l'eventuale maggiore somma derivante dall'incremento del valore del differenziale stipendiale ai sensi dell'art. 102 del CCNL 16.11.2022)			
indennità condizioni lavoro – art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022	€8.000,00	€8.000,00	€8.000,00
specifiche responsabilità - art. 84 CCNL 16.11.2022	€20.500,00	€20.500,00	€20.500,00
reperibilità	€1.100,00	€8.600,00	€8.600,00
maggiorazione lavoro festivo	€1.000,00	€1.000,00	€1.000,00
performance, da ripartire tra performance organizzativa e individuale, compresa l'applicazione dell'art. 81 CCNL 16.11.2022, secondo le previsioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente nella risorse destinate alla performance possono confluire, in sede di applicazione, ulteriori somme non distribuite con riferimento agli altri istituti contrattuali	€ 94.296,43	somme residuali, dopo l'applicazione dei precedenti istituti contrattuali, rispetto al totale delle risorse sottoposte alla contrattazione decentrata per l'anno 2024, sulla base della quantificazione, da parte dell'Amministrazione del Fondo risorse decentrate per tale anno, tenuto conto anche di eventuali modifiche derivanti dall'applicazione di norme legislative o contrattuali	somme residuali, dopo l'applicazione dei precedenti istituti contrattuali, rispetto al totale delle risorse sottoposte alla contrattazione decentrata per l'anno 2025, sulla base della quantificazione, da parte dell'Amministrazione del Fondo risorse decentrate per tale anno, tenuto conto anche di eventuali modifiche derivanti dall'applicazione di norme legislative o contrattuali
totale risorse destinate	€ 234.788,18	Intero ammontare del Fondo risorse decentrate anno 2024	Intero ammontare del Fondo risorse decentrate anno 2025

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 PREMIALITA'

Il CCI risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, prevedendo per tutto il personale l'applicazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 4.5.2016 e modificato con successiva deliberazione di G.C. n. 58 del 4.5.2017, correlando i risultati ottenuti, a livello organizzativo e a livello individuale, con il compenso incentivante spettante a ciascun dipendente.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono riconosciute in maniera selettiva ad una quota limitata di personale a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili a carico della componente stabile del fondo per le risorse decentrate.

I criteri selettivi che concorrono alla formazione del punteggio individuale - valutazione massima conseguibile 100 punti - sono i seguenti:

⇒ INCIDENZA DELLA VALUTAZIONE: 80% del punteggio totale;

⇒ INCIDENZA DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE: 15% del punteggio totale;

⇒ INCIDENZA DELLA COMPETENZA ACQUISITA: 5% del punteggio totale.

Per il triennio 2023/2025 sono previste le seguenti progressioni economiche:

Area	anno 2023		anno 2024		anno 2025	
	Aventi diritto	n. progressioni previste	Aventi diritto	n. progressioni previste	Aventi diritto	n. progressioni previste
Funzionari ed Elevata qualificazione	8	3	4	1	3	1
Istruttori	14	6	7	3	7	3
Operatori Esperti	4	1	3	1	2	1

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCI, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

La sottoscrizione del Contratto Integrativo è propedeutica all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente e costituisce la fase conclusiva del ciclo generale di gestione della performance, che prende avvio dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi, in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica, ovvero le linee programmatiche di mandato, il Documento

unico di programmazione e nei conseguenti documenti di traduzione gestionale, primo fra tutti il Piano Esecutivo di Gestione.

Casciana Terme Lari, 22.12.2023

Il Segretario comunale
Responsabile del Servizio Segreteria Generale
Dott. Alfredo Priolo