COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
all'Ipotesi di Contrattato Collettivo Integrativo (CCI)
per il personale non dirigente del Comune di Turi
PARTE NORMATIVA 2023-2025
E
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

(Articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. n. 165 del 2001 Circolare MEF –IGOP n. 25 del 19/07/2012)

INTRODUZIONE

VISTI:

- l'art. 8, comma 7, del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, nel quale è stabilito che *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine l'Ipotesi di contratto collettivo integrativa definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione ... [omissis]";*
- l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato con l'art. 54 del D. Lgs. 150 del 2009) nel quale è previsto che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1;
- la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012, prot. n. 64981, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con la quale sono stati predisposti e resi noti gli Schemi Standard di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali, al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione;

PREMESSO CHE:

- con D.G.C. n. 186 del 19/12/2023, esecutiva, sono state impartite alla Delegazione Trattante di parte pubblica le linee di indirizzo cui attenersi in sede di trattative finalizzate alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune per la Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023 (*cd.* "Destinazione delle Risorse Decentrate destinate alle Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività");
- al termine delle trattative, le parti hanno siglato in data 19/12/2023 la Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Turi – Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023.

In applicazione di quanto previsto dai richiamati artt. 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022 e 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., e nel rispetto degli Schemi Standard di Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposti e resi noti con Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012, è stata redatta la presente Relazione illustrativa a corredo della Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Turi – Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023, siglata il 19/12/2023.

La Relazione Illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Mod. 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1);
2. Mod. 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali: altre informazioni utili (Scheda 1.2).

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

alla Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo Integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Turi – Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023, siglata il 19/12/2023.

Modulo 1-Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	**19/12/2023**: Preintesa relativa a Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Dott.ssa Maria Lucia Calabrese, con funzioni di Presidente - Dott. Francesco Filippetti – Responsabile Settore Economico-Finanziario- Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICAAP, RSU Firmatarie della Preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL (presente ma non firmatario)
Soggetti destinatari	Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023, al quale si riferisce la presente relazione, si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Turi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, in comando, distacco e/o a qualsiasi altro titolo utilizzato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente CCI si riferisce alla disciplina della Parte normativa triennio 2023-2025 alla destinazione e all'utilizzo delle risorse decentrate riferite all'anno 2023; in particolare, si provvederà ad applicare agli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021 la disciplina contenuta nel precedente CCI del Comune di Turi sottoscritto il 30/12/2020, fatta eccezione: – per l'istituto dei *"differenziali stipendiali"* di cui alla lettera j), finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e attribuibili a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo; – per l'istituto della Performance Individuale e Organizzativa.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico dei Conti, organo di controllo competente, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001
	In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni; trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con D.G.C. n. 89 del 14/06/2023 è stato approvato il Regolamento di disciplina del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), relativo alla valutazione individuale ed organizzativa del personale dipendente. Ai sensi dell'art. 1 del suddetto Regolamento comunale, *"La performance è misurata e valutata con riferimento:* *a) all'amministrazione nel suo complesso;* *b) alle unità organizzative o aree di responsabilità;* *c) ai singoli dipendenti."...* *...La valutazione del personale dipendente del Comune di Turi (titolare e non di incarico di EQ) tiene conto dei seguenti elementi:* - *Performance Individuale* - *Performance Organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza (Settore) e dell'Ente* - *Competenze Professionali e Comportamenti Organizzativi."* La Relazione previsionale e programmatica è stata sostituita dal Documento unico di programmazione ai sensi della normativa sopravvenuta. Il PEG costituisce sviluppo del piano della performance. Il predetto documento, predisposto dal Settore Economico-Finanziario del Comune con il supporto dei Responsabili di Settore titolari di P.O. ed approvato dalla Giunta, contiene gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per Settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio disciplinata dal regolamento. Con D.G.C. n. 83 del 09/06/2023 è stato approvato il PEG per il triennio 2023-2025; con D.G.C. n. 151 del 29/09/2023 è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance triennio 2023-2025, in linea con le aree di intervento previste dal DUP e dagli altri sopra menzionati documenti di programmazione. Con D.G.C. n. 91 del 30/06/2023, modificata e integrata con D.G.C. 184 del 14/12/2023, è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (P.T.P.C.T.) è stato approvato con D.G.C. n. 44 del 30/03/2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (equivalente nell'alimentazione delle sezioni Organizzazione, Personale e Performance di Amm.ne trasparente)? L'assolvimento degli obblighi assolti è consultabile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e nella sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, in cui sono stati pubblicati, il documento di attestazione, griglia di attestazione e la scheda di sintesi sulla rilevazione, tutti atti prodotti dall'OIV del Comune di Turi (attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e attività di vigilanza dell'Autorità).

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'ultima Relazione sulla Performance è relativa all'anno 2019 è stata approvata con D.G.C. n. 115 del 29/10/2020; l'OIV l'ha validata in data 10/11/2020. Tali documenti sono pubblicati in Amministrazione trasparente (Performance/Relazione sulla Performance per la relazione, Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe per la validazione). Per gli anni 2020 e 2021, le Relazioni sulla Performance, approvate rispettivamente con D.G.C. n. 24 del 17/02/2023 e con D.G.C. n. 65 dell'11/05/2023 non sono state validate dall'O.I.V. Per l'anno 2022 non è stato completato il processo di valutazione.

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) Scheda 1.2

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

La disciplina dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Turi, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 16/11/2023, sono stabilite nell'ipotesi di CCI triennio 2023/2025 sottoscritto il 19/12/2023, ove vengono stabiliti e regolamentati gli istituti giuridici secondo l'articolato di seguito riportato:

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 3 – Obiettivi e strumenti
- Art. 4 – Informazione
- Art. 5 – Confronto
- Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 9 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 10 - Diritto di assemblea
- Art. 11 – Obiettivi e finalità
- Art. 12 – Classificazione
- Art. 13 – Definizione Procedure per le Progressioni economiche all'interno delle Aree
- (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14, comma 2, CCNL del 16.11.2022)
- Art. 14 – Progressioni tra le Aree
- Art. 15 - Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 16 - Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato
- Art. 17 - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 18 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni
- Art. 19 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ (di cui all'art. 20 del CCNL 2019-2021) e la retribuzione di risultato

- Art. 20 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)
- Art. 21 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi
- Art. 22 - Servizio mensa o buoni pasto sostitutivi. - Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022 -
- Art. 23 - Copertura Assicurativa
- Art. 24 - Patrocinio legale
- Art. 25 - Disciplina e trattamento della trasferta
- Art. 26 - Formazione e aggiornamento
- Art. 27 – Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie. Motivazione -Art. 28 – Turnazioni
- Art. 29 – Orario multiperiodale
- Art. 30 - Lavoro Straordinario
- Art. 31 - Banca delle ore
- Art. 32 - Flessibilità dell'orario di lavoro e pausa
- Art. 33 - Attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999
- Art. 34 – Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art. 35 - Contratto di somministrazione a tempo determinato
- Art. 36 - Contratto di formazione e lavoro
- Art. 37 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 38 – Principi generali e definizione
- Art. 39 - Lavoro da remoto
- Art. 40 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate
- Art. 41 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 42 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 43 – Ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla Performance del personale dipendente non titolare di incarico di EQ
- Art. 44 – Ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla Performance del personale dipendente Titolare di incarico di EQ
- Art. 45 – Differenziazione del premio individuale
  Art. 46 – Reperibilità. - Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese
- Art. 47 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo
- Art. 48 – Principi generali
- Art. 49 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)
- § 49.1 - ATTIVITÀ DISAGIATE
- § 49.2 - ATTIVITÀ ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE
- § 49.3 - ATTIVITÀ IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI
- Art. 50 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 16.11.2022)
- Art. 51 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa
- Art. 52 - Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge
- Art. 53 - Risorse destinate ai messi notificatori
- Art. 54 - Indennità di funzione
- Art. 55 - Indennità di servizio esterno
- Art. 56 - Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento
- Art. 57 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- Art. 58 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 59 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali
- Art. 60 - Disposizioni Finali
- Art. 61 - Norma di salvaguardia

Al termine delle trattative, le parti hanno siglato in data 19/12/2023, la Preintesa del Contratto Integrativo (CCI) del personale non dirigente del Comune di Turi- Parte normativa triennio 2023-2025 e Parte economica anno 2023 (destinazione e utilizzo delle risorse decentrate).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo delle risorse decentrate.

Per l'anno 2023 il Fondo delle Risorse Decentrate destinate alle Politiche di Sviluppo delle Risorse umane e per la Produttività, suddivise tra *"Risorse stabili"* e *"Risorse variabili"*, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti del Comparto Funzioni Locali è stato costituito con Determinazione - Reg. Gen. n. 1304 del 10/11/2023 -, per un importo complessivo **di Euro 495.727,10,** così come riportato nel seguente prospetto:

RISORSE DECENTRATE	RIFERIMENTI CONTRATTUALI	IMPORTI
TOTALE RISORSE STABILI - anno 2023	art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	**€ 172.360,90**
TOTALE RISORSE VARIABILI - anno 2023	art. 80, commi 2 e 3, CCNL 16/11/2022	**€ 323.366,20**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		**€ 495.727,10**

Dalla quantificazione del Fondo Risorse Decentrate risultano disponibili e utilizzabili le seguenti risorse:

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2023	**€ 435.846,20**

Ai fini della ripartizione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 si propone di applicare agli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019/2021 la disciplina contenuta nel precedente CCDI del Comune di Turi sottoscritto il 30.12.2020, fatta eccezione:

- per l'istituto dei *"differenziali stipendiali"* di cui alla lettera j), finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e attribuibili a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
- per l'istituto della Performance Individuale e Organizzativa.

Si riporta di seguito la proposta di ripartizione delle risorse disponibili.

DESTINAZIONE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2023 -			
RIFERIMENTI CONTRATTUALI	**DESTINAZIONE UTILIZZO DISCIPLINA CCDI DEL COMUNE DI TURI SOTTOSCRITTO IL**	**IMPORTI**	**RISULTANZE UTILIZZO RISORSE**

	30.12.2020 AD ECCEZIONE DEI PREMI PERFORMANCE		
art. 80, comma 2, lett. c), e CCNL 16/11/2022	***Indennità condizioni di lavoro*** Art. 27 e Art. 27.1 CCDI 2020/2022 – **disagio**	**€ 3.500,00**	
	Indennità condizioni di lavoro Art. 27 e Art. 27.2 CCDI 2020/2022 – **rischio**		
	Indennità condizioni di lavoro Art. 27 e Art. 27.3 CCDI 2020/2022 – **maneggio valori**		
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	**Indennità di turno** Art. 17 CCDI 2020/2022	**€ 20.000,00**	
	indennità di reperibilità Art. 18 CCDI 2020/2022	**€ 10.500,00**	
	Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 18 CCDI 2020/2022	**€ 1.100,00**	
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022	**Compensi per specifiche responsabilità** Art. 28 CCDI 2020/2022 *[Specifiche responsabilità attribuite a personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari (ex Cat. C e D) non titolare di E.Q.]*	**€ 10.000,00**	
	Compensi per specifiche responsabilità Art. 29 CCDI 2020/2022 [*Specifiche responsabilità per Ufficiale di stato civile ed Anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, etc...;]*		
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	**Indennità di servizio esterno della P.L.** Art. 30 CCDI 2020/2022	**€ 3.000,00**	
	Indennità di funzione della P.L. Art. 31 CCDI 2020/2022	**€ 3.000,00**	
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	**Premi correlati alla performance organizzativa** Artt. dal 43 al 46 del CCDI 2023/2025	**€ 49.600,00**	

art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	**Premi correlati alla performance individuale** Artt. dal 43 al 46 del CCDI 2023/2025		
TOTALE RISORSE DESTINATE			**€ 100.700,00**
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		**€.....**	**€.....**
art. 7, comma 4, lett. c) e art. 80, comma 2, lett. j) CCNL 16/11/2022	**Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili,** di cui all'art. 14, comma 2, CCNL 16/11/2022	**€ 15.000,00**	
Recupero IMU/TARI		**€ 50.000,00**	
ISTAT		**€ 1.056,00**	
Produttività progetti		**€ 3.400,00**	
Messi notificatori		**€ 500,00**	
Incentivi funzioni tecniche		**€ 265.189,30**	
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI - ANNO 2023			**€ 435.845,30**

C) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Quanto disciplinato nel suddetto contratto decentrato, sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI, che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) 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 e al raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 89 del 14/06/2023, assicurando la 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 dei *differenziali stipendiali* finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Con riferimento all'annualità 2023, sono state previsti *"differenziali stipendiali"*, sulla scorta della disciplina indicata dall'ipotesi del CCI parte normativa, al fine di essere realizzate nel rispetto del principio di selettività adeguato all'applicazione del CCNL 16/11/2021.

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.

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), tutto il sistema incentivante è strettamente legato al Piano della Performance. Dall'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 ci si attende, in esecuzione delle linee di indirizzo fornite dall'Amministrazione, che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, siano correlati al conseguimento degli obiettivi di Performance, secondo i risultati accertati a consuntivo sulla base dei criteri fissati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente; pertanto, i compensi incentivanti devono essere correlati ad effettivi incrementi della produttività ed a un miglioramento dell'offerta dei servizi.

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

Il CCI parte economica 2023 del Comune di Turi, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalla D.G.C. n. 186 del 19/12/2023 tende al riconoscimento della maggior parte degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 16/11/2021, sulla base della concreta realtà organizzativa dell'Ente.

Turi, 21/12/2023

Il Responsabile del Settore Affari Istituzionali
Dott.ssa Graziana Tampoia