

COMUNE DI FIRENZUOLA

Città Metropolitana di Firenze

PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI PARTE  
NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(ART. 40, comma 3 sexies D.lgs 165/2001)

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 23.12.2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2023/2025 – Parte Normativa e parte economica Anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr.ssa Antonia Zarrillo Componenti: Dr.ssa Ambra Franchini - Responsabile Settore IV Arch.tto Francesco Paoletti – Responsabile Sett. III Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP; CISL-FP; UIL-FP; CSA-RAL; R.S.U AZIENDALI. Firmatarie della pre-intesa: CGIL-FP: Tamburini Sabrina RSU: Ballerini Lorenza Sara Di Gregorio
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Firenzuola
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		a) Disposizioni generali b) Relazioni sindacali c) Ordinamento professionale d) Disciplina degli incarichi di elevata qualificazione e) Trattamento economico accessorio del personale f) Rapporto di lavoro – Istituti correlati al rapporto di lavoro g) Sezione per la Polizia Locale h) Disposizioni Finali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? La certificazione è stata acquisita in data 28.12.2023 – Prot. n.17652
<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....

<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>  <b>134 del 20.12.2023</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 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'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione e inseriti nel PIAO 2023 -2025 approvato in data 138 del 29.12.2023.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Il programma è stato approvato con Delibera di G.C.N. <b>134 del 20.12.2022</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? <b>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione performance approvata con delibera G.C N.110 del 7.12.2023 verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP- PDO-PEG) 2022 validato dal Nucleo di valutazione in data 20.11.2023</b>
<b>Eventuali osservazioni</b>	

**PARTE II – Modulo 2 Illustrazione degli articoli del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – altre informazioni utili)**

In data 23.11.2023 le delegazioni di parte pubblica e parte sindacale hanno siglato la preintesa per il rinnovo del contratto decentrato 2023-2025 e per la destinazione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023.

Per quanto riguarda la parte normativa si richiamano integralmente:

- CCNL per il comparto Regioni Enti Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2023;
- art. 79 e seg. del contratto medesimo che disciplinano tra l'altro, la costituzione e l'utilizzazione delle risorse decentrate da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente ;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009 N. 150 e succ. mod e int.
- art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 N. 75 e succ. mod e int;
- Regolamento comunale per gli incentivi delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 50/2016 approvato con deliberazione N. 5 del 29.1.2019;
- Regolamento Incentivi per Ufficio Entrate relativo all'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 1 comma 1091 della legge di bilancio 145 /2018 approvato con delibera G.C. N. 34 del 09.04.2019.

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa.**

**L'ipotesi di accordo stipulata è composta N° 8 Titoli e N. 46 articoli.**

**Articolo 1**

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale all'interno del quale si inserisce il contratto collettivo decentrato oggetto della presente relazione.

**Articolo 2**

Si definisce che il contenuto del contratto viene applicato a tutti i lavoratori a tempo determinato e indeterminato nonché per quanto compatibile ad altre forme contrattuali di lavoro, con espressa esclusione dei Dirigenti.

### **Articolo 3**

Viene stabilita la durata dell'efficacia del contratto e l'inizio della produzione dei propri effetti giuridici.

### **Articoli 4-5. 6-7-8-9**

Si disciplinano le relazioni sindacali (informazione, confronto, contrattazione collettiva integrativa). Si definiscono le modalità e i tempi per procedere all'eventuale interpretazione autentica di norme del CCDI sulle quali insorgessero controversie, precisando che l'interpretazione decorrerà dall'inizio della vigenza del CCDI.

### **Articolo 10- 11-12-13-14**

Viene definito il sistema di classificazione del personale e al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, vengono dettagliatamente definiti i criteri generali per la progressione economica orizzontale e viene prevista la possibilità di effettuare progressioni tra aree, i cui criteri dovranno essere definiti nell'ambito di apposito regolamento.

### **Articoli 15 – 16 – 17- 18**

Vengono stabiliti:

- i criteri e le modalità con cui si svolgerà la valutazione dei dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione, sulla base del sistema di valutazione vigente e comprendendo i casi di incarico *ad interim*;
- gli ulteriori trattamenti accessori che possono essere erogati ai titolari di EQ, sulla base di specifiche previsioni normative o contrattuali;
- gli assorbimenti del premio di risultato nei casi eventuale corresponsione degli incentivi sopra indicati, applicando differenti aliquote per scaglione di incentivo corrisposto.

### **Art. 19- 20 e 21**

Viene stabilito che la determinazione annuale delle risorse decentrate è di competenza dell'Ente, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dal CCNL nonché di eventuali direttive e indirizzi adottati dall'Ente; viene inoltre normata la ripartizione delle suddette risorse nonché l'utilizzo di eventuali economie.

Vengono definiti i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie destinate agli istituti di cui al precedente articolo.

### **Art. 22**

Vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale con decorrenza dall'anno 2023.

### **Art. 23**

Vengono stabiliti i criteri per l'attribuzione della performance individuale e differenziazione del premio.

Vengono illustrate le modalità di attribuzione della maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente. La maggiorazione è attribuita al 15% con arrotondamento all'unità superiore e comunque almeno una per ogni Settore e disciplinati i criteri di priorità in caso di parità:

- a) non aver percepito mai la maggiorazione del premio;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

### **Art. 25**

In questi articolo, vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di rischio, indennità di disagio e maneggio valori e definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per l'erogazione delle indennità disciplinate dallo stesso..

#### **Art. 26**

Vengono disciplinate le indennità per specifiche responsabilità, definiti i criteri per il riconoscimento delle stesse che devono essere attribuite con atto formale, da confermare o modificare annualmente, del dirigente/responsabile. Vengono elencate le tipologie di specifiche responsabilità per le quali si può prevedere l'indennità, e i requisiti per il riconoscimento ed i parametri rispetto alle presenze/assenze per la quantificazione dell'indennità.

#### **Art. 27**

Vengono disciplinati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge da attribuire al personale dipendente sulla base di appositi regolamenti da prevedere nell'ambito delle risorse variabili del fondo.

#### **Art. 28- 36**

Vengono disciplinati gli istituti correlati al rapporto di lavoro:

- rapporto di lavoro a tempo parziale: vengono stabilite le condizioni per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro part – time;
- i criteri e le somme spettanti per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità,
- la disciplina della turnazione;
- riduzione dell'orario di lavoro per i turnisti;
- nell'ambito della flessibilità dell'orario di lavoro vengono previsti il lavoro agile e il lavoro da remoto,
- Pausa;
- la banca ore;
- l'orario multiperiodale.

#### **Art. 37- 40**

Le disposizioni riguardano sostanzialmente il personale della Polizia Municipale, relativamente all'indennità di funzione, all'utilizzo proventi delle violazioni al Codice della Strada, all'indennità di servizio esterno e alle prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

#### **Art. 41 – 46**

Le disposizioni riguardano:

la sicurezza sui luoghi di lavoro

Innovazioni tecnologiche

welfare integrativo

copertura assicurativa

patrocinio legale

monitoraggio e verifiche

norme finali.

Con determinazione del Responsabile del Settore n. 139 del 09.03.2023 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 in via provvisoria, integrato con successiva determina n. 717 del 7.12.2023 con la quale è stato costituito l'impegno di spesa.

Sulla costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 il Revisore Unico dei conti ha rilasciato parere positivo in data 28.12.2023.

Il Fondo risorse decentrate anno 2023 ammonta ad un importo di € 154. 434,51 di cui: € 115.758,71 per risorse stabili e € 38.675,80 per risorse variabili. Il fondo per le posizioni organizzative ammonta a € 48.417,83.

<b>TABELLA FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE ESERCIZIO 2023</b>		
<b>PROVENIENZA RISORSE</b>	<b>PARTE FISSA (art. 79 c. 1 e l bis)</b>	<b>PARTE VARIABILE (art. 79 c. 2 e 3)</b>
Art. 79 – comma 1 – lett. a) ccnl 16.11.2022 (risorse di cui all'art. 67 comma 1 ccnl 21.5.2018 pari all'importo consolidato risorse stabili di cui all'art. 31 comma 2	€ 98.692,13	

ccnl 22.1.2004 relative all'anno 2017)		
Art. 79 – comma 1 – lett. a) ccnl 16.11.2022 (risorse art. 67 – comma 2 – lett. a) ccnl 21.5.2018 - euro 83,20 su base annua per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015)	€ 3.078,40	
Art. 79 – comma 1 – lett. a) ccnl 16.11.2022 (risorse art. 67 – comma 2 – lett. b) ccnl 21.5.2018 - differenze incrementi progressioni a regime)	€ 2.305,03	
Art. 79 comma 1 lett.a) ccnl 16.11.2022 (risorse art. 67 comma 2 lett.c) ccnl 21.05.2018 retribuzione individuale anzianità ed assegno ad personam	€ 4.592,77	
Art. 79 – comma 1 – lett. b) ccnl 16.11.2022 (euro 84,50 su base annua per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018) Quote 2021, 2022 UNA TANTUM		€ 6.253,00
Art. 79 – comma 1 – lett. b) ccnl 16.11.2022 (euro 84,50 su base annua per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018) Quota 2023	€ 3.126,50	
Art. 79 – comma 1 – lett. d) ccnl 16.11.2022 (differenze incrementi progressioni a regime)	€ 2.650,96	
Art. 79 – comma 1 bis - ccnl 16.11.2022 (differenza stipendiale tra B3 e B1 – D1 e D3) a decorrere dall'1.4.2023	€ 5.905,69	
Art. 79 – comma 2 – lett. d) ccnl 16.11.2022 (risparmi disciplina straordinario compreso 3% art. 14 – comma 4 – ccnl 1.4.99)		€9.289,80
Art. 79 – comma 2 – lett. b) ccnl 16.11.2022 (massimo 1,2% monte salari 1997)		-
Art. 79 – comma 2 - lett. a) ccnl 16.11.2022 – incentivi tecnici art. 113 d. leg.vo 50/2016 (somma annua presunta compresi oneri assistenziali e previdenziali)		€ 11.340,00
Art. 79 – comma 2 - lett. a) ccnl		€ 7.550

16.11.2022 – incentivi gestione entrate art. 1 – c. 1091 – legge 145/2018 (80% del 5% riscossioni a.a. imu e tari anno 2021 compresi oneri riflessi e irap) Art. 79 – comma 2 -1		
Quote proporzionale utilizzo 0,22% del monte salari 2018		4.243,00 : Proporzionale dip. € 2.846,52 Proporzionale P.O € 1.396,48
Art. 79 – comma 2 - lett. a) ccnl 16.11.2022 – attuazione progetti PNRR digitalizzazione quota 2023 (5% parte stabile 2016)		-
Residuo fondo 2022		
Totale	€ 120.351,48,	€ 38.675,80
Riduzione per adeguamento limite art. 23 – comma 2 – d. lgs. 75/2017	- € 4.592,77	
Totale	€ 115.758,71	

#### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2023 le risorse decentrate sono così ripartite:

- per l'importo di € **15.000,00** per il finanziamento dell'indennità di comparto (quota a carico del fondo lett. B e C art 33 comma 4 CCNL 22.1.2004;

- per l'importo di € **30.519,97** per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali realizzate al 31.12.2022 + € 2.650,96 comprendente i differenziali a carico del bilancio comunale);

- per l'importo di € **5.905,69** per i differenziali da B3 a B1 – D3 e D1 dall'1.4.2023 (art. 79 comma 1 bis CCNL 16.11.2022);

- per l'importo di € **2.200,00** per le progressioni da attribuire dall'1.1.2023 secondo i criteri indicati nel CCDI parte normativa 2023 -2025 ;

- per l'importo di € **49.371,41** destinata al finanziamento della performance individuale e premio individuale secondo i criteri indicati nel presente contratto integrativo;

- per l'importo di € **4.000,00** destinato al finanziamento dell'indennità di turno del personale della polizia locale;

- per l'importo di € **10.000,00** destinato al finanziamento delle indennità condizioni lavoro;

- per l'importo di € **1.000,00** per il finanziamento dell'indennità dei reperibilità;

- per l'importo di € **2.500,00** per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno;

- per l'importo di € **11.000,00** per il finanziamento delle indennità che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021 e secondo i criteri indicati nel presente contratto.

Per l'importo di € **13.124,65** destinato al finanziamento del lavoro straordinario;

Risorse aggiuntive per complessive € **18.890** sono state previste per i compensi previste da specifiche disposizioni in applicazione dell'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 per il pagamento di incentivi tecnici e incentivi per l'attività accertativa Entrate.

#### c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa - oggetto della presente relazione, ha valenza triennale 2023-2025 e ha effetti abrogativi del precedente decentrato giuridico 2019 -2021.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il contratto prevede che le risorse oggetto dello stesso, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti dell'Amministrazione. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi economici.

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

L'istituto della progressione economica all'interno delle aree, si realizza mediante acquisizione in sequenza dopo il trattamento tabellare di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo come riportati nella tabella A del CCNL. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. Il CCDI, oggetto della relazione, prevede che l'istituto della progressione economica orizzontale si applichi nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, e dei criteri previsti nel presente CCDI 2023-2025.

**f) Illustrazione dei risultati attesi in relazione all'utilizzo del fondo ed all'erogazione dei sistemi premiali.**

Il contratto fa specifico riferimento al Piano della Performance e attesta che gli importi destinati alla produttività/performance sono erogati a seguito dell'applicazione del sistema permanente di valutazione.

Il Sistema definisce esplicitamente la correlazione tra ciclo di programmazione della performance e strumenti di programmazione gestionale. La "gestione" della performance è legata infatti alla sua "misurazione" nelle varie fasi del ciclo: fissare gli obiettivi, stabilire delle grandezze, rilevare sistematicamente il valore degli indicatori, intervenire per far fronte a variabili sopravvenute, orientare di nuovo l'azione al risultato atteso, procedere, in fase consuntiva, alla misurazione degli indicatori.

Tutti gli incentivi, sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025; tale strumento programmatico contiene quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo I della presente relazione).

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

Non si reputano necessarie altre informazioni per la comprensione degli istituti regolati dal contratto oggetto del presente documento.

Firenze, li 29.12.2023



Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Antonia Zarrillo