



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018 ED ECONOMICO ANNO 2021 – PERSONALE NON DIRIGENTE - SOTTOSCRITTO IN DATA 27/12/2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(Art. 40 comma 3 sexies D. Lgs 165/2001)

(Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo ed economico" che dispone in merito alla disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 CCNL 21/05/2018 ed ai criteri per l'utilizzo e la programmazione delle risorse per l'anno 2021

Modulo I - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 17/12/2021 Contratto 27/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica Anno 2016-2018 Parte Economica Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale (presidente) Dirigente Servizio Gestione del Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle): RSU CGIL - Provinciale CISL - FP Provinciale UIL - FPL Provinciale CSA Regioni e Autonomie Locali CISAL Firmatarie della preintesa: RSU FP-CGIL Firmatarie del contratto: RSU FP-CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del comparto a tempo indeterminato e determinato



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e dei Criteri per la destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2021.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stato rilasciato parere favorevole dall'organo di controllo interno in data 20/12/2021
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs 97/2016, è stato adottato con deliberazione n. 24 del 24/03/2021
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D. Lgs 33/2019 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del comune
		Ai sensi dell'art. 169 del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 07/04/2021 La relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 14/07/2021 previa verifica del Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni =====		

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 da 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;

Il Contratto Decentrato Integrativo (CDI) di cui trattasi è a contenuto normativo, sulla base del CCNL 21/05/2018 riferito al triennio 2016-2018, ed economico per l'anno 2021. Il CDI definisce la disciplina degli istituti e delle materie che la Legge e i CCNL rimandano alla contrattazione decentrata integrativa di ente.

Il CDI è composto da n. 8 articoli, da n. 2 allegati e da 3 dichiarazioni a verbale.

Gli 8 articoli dispongono in merito a quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e parziale.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
3. Con la sottoscrizione del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto decentrato integrativo, per la parte normativa, ha durata triennale (2016-2018) e validità dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
2. Il presente accordo conserva la sua validità fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.

Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili sono determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018:
 - Progressioni economiche in essere
 - Indennità di comparto
 - Quota dell'indennità riconosciuta al personale educativo degli asili nido
 - Indennità in favore del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa
3. Le risorse annualmente disponibili, al netto di quelle previste al comma 1 del citato articolo 68, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Le risorse eventualmente destinate a nuove progressioni economiche devono essere finanziate con risorse stabili.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018, è destinata ad incentivare, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'Ente, la performance individuale e organizzativa, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 68 comma 3 del 21/05/2018
2. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti danno atto che nel 2020 sono stati contrattati i criteri generali relativi all'indennità di cui al presente articolo, ed inseriti nel "Regolamento Specifiche Responsabilità" allegato al CCDI 2020.
2. Le parti danno atto altresì che le risorse, già contrattate nel CDI 2019, destinate e necessarie a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, erano quantizzate in € 50.000,00. Tale quantizzazione si conferma per l'anno 2021. Tuttavia la conclusione delle procedure



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

per l'attivazione dei criteri differenziati inseriti nel Regolamento è avvenuta nel corso del 2021, producendo economie per € 9.000,00. Le parti concordano, pertanto, sulla destinazione 2021 dei risparmi, che saranno destinati alle somme da distribuire per la performance.

Art. 7 – Incentivi per il potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria

- 1. Le parti danno atto che, in esito agli incontri avvenuti con la R.S.U., sono stati contrattati i criteri generali relativi agli incentivi per le funzioni tecniche, e sono inseriti nell'allegato B "Bozza Regolamento per la disciplina del potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria - articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145".*
- 2. Le parti concordano sulla opportunità di inserire forme di correlazione tra tali incentivi e i compensi legati alla performance o alla retribuzione di risultato, da valutare nel corso del 2022, primo anno di applicazione.*

Art. 8 – Norme di salvaguardia

- 1. Tenuto conto che la quantificazione delle singole componenti in cui si articolano le diverse forme di utilizzo delle risorse è stata fatta in chiave previsionale, e quindi suscettibile di possibili variazioni, le parti concordano che eventuali scostamenti in negativo troveranno compensazione fra le voci stesse.*
- 2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, oltre alle eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.*

Le dichiarazioni a verbale sono le seguenti:

Dichiarazione a verbale n. 1

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa ritengono opportuno di inserire nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, la previsione della copertura dei posti vacanti secondo le percentuali e procedure comparative previste dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito con legge 113/2021 in tema di Progressioni Verticali.

Quanto sopra al fine di valorizzare le professionalità interne presenti nell'ente.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa riterrebbero opportuno, relativamente alla copertura dei posti previsti nella Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, attivare prioritariamente procedure di mobilità interna.

Dichiarazione a verbale n. 3

Le scriventi OO.SS. firmatarie della presente preintesa, ravvisano la necessità che nella predisposizione del PIAO, sia inserita la possibilità di avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa per coloro i quali si trovino in reali situazioni di necessità (lavoratori dipendenti genitori di figli minori in caso di quarantena del figlio o di sospensione dell'attività didattica in presenza, lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un persona con disabilità, ecc). Tale possibilità dovrebbe essere prevista in aggiunta alla percentuale indicata dall'amministrazione per l'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.:

Con l'ipotesi di accordo si è preliminarmente preso atto della consistenza delle risorse del Fondo Risorse decentrate destinate al finanziamento del salario accessorio e alla premialità del personale delle categorie (ex art. 67 del CCNL 21/05/2018), costituito con determinazione n. 1528 del 13/12/2021 e con deliberazione di Giunta n. 240 del 15/12/2021 secondo i criteri e gli indirizzi approvati dalla Giunta Comunale con la stessa delibera.

Il Fondo dell'anno 2021, cui fare riferimento, è stato quantificato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, incrementato di € 16.433,00 in applicazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019.

Il limite cui fare riferimento ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, al lordo delle risorse cedute all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il personale trasferito, incrementato della quota di cui all' art. 33 comma 2 del D.L.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

34/2019, è pari 804.780,00 (€ 788.347,00 + 16.433,00), quindi entro il limite delle risorse del corrispondente Fondo Risorse, soggette a limitazioni, dell'anno 2016 di € 788.347,00 incrementato della quota di cui all' art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 per € 16.433,00

Nel suddetto limite sono incluse le risorse destinate per l'anno 2021 alle Posizioni Organizzative per € 36.000,00 e le risorse per le Alte Professionalità cedute all'Unione per un importo di € 13.897,00.

Il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 per il solo Comune, al netto delle risorse cedute all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa per il personale trasferito alla stessa, è pari a € 614.870,36

Il contenuto principale dell'accordo è rappresentato dalla destinazione del Fondo agli istituti previsti dal CCNL, ponendo particolare attenzione affinché quelli aventi carattere di stabilità trovino adeguato finanziamento con le risorse che stabilmente alimentano il fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse decentrate

Il contratto integrativo destina il 81,88% (pari ad € 532.125,00) delle risorse alle competenze con carattere di stabilità, prendendo atto:

- dell'attuale organizzazione del sistema delle posizioni di responsabilità (7,23%)
- dell'organizzazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali (turno e maggiorazioni) (1,08%)
- delle indennità di condizioni lavoro (5,39%)
- dell'indennità di comparto (13,31%)
- delle progressioni economiche (52,31%)
- delle indennità specifiche previste per il personale dei servizi educativi e dell'indennità prevista per la ex 8^a qq.f. (2,56%)

Il restante 18,12% pari ad € 117.789,84 è destinato a istituti con carattere di variabilità:

- performance (17,60%)
- Incentivi su fondo europeo per subentro in ANPR (0,52%)

Nella determinazione n. 1528 del 13/12/2021 e nella deliberazione della Giunta Municipale n. 240 del 15/12/2021 sono rappresentate le quote del fondo trasferite all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa per il personale delle funzioni di Polizia Municipale e Servizi Sociali trasferito alla stessa.

C) effetti abrogativi impliciti

All'art. 1 comma 3 del CDI è prevista l'abrogazione delle disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso

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

Il CDI è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono erogate in applicazione del "Sistema di Valutazione della Performance" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 26/03/2014 e conforme al D. Lgs 150/2009.

L'istituto relativo alla maggiorazione del premio per la performance individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, introdotto con il CDI 2019, è stato disciplinato in maniera tale da garantire un'alta selettività del riconoscimento, in modo da premiare esclusivamente le "eccellenze" nell'ambito del personale valutato positivamente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa-progressioni orizzontali- ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009;

Le nuove progressioni economiche, previste per un importo pari a € 37.000,00, verranno attribuite secondo i criteri di cui all'art. 7 del CDI del 2019 in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti. La percentuale del personale che beneficerà della progressione economica non è superiore al 50% degli aventi diritto

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 D. Lgs. n 150/2009

La Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2021 lega alla qualità delle prestazioni il riconoscimento di compensi di natura accessoria in linea con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG 2021) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi ai cittadini. Il sistema di Valutazione della Performance prevede l'erogazione dei compensi in base alla valutazione effettuata attraverso un sistema misto basato su fattori di prestazione e fattori di risultato