



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2019-2021 ED ECONOMICO ANNO 2022 – PERSONALE NON DIRIGENTE - SOTTOSCRITTO IN DATA 29/12/2022

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 2022

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 23/12/2022 Contratto 29/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica Anno 2016-2018 Parte Economica Anno 2022
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 2022.
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 27/12/2022
	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. 74 del 20/04/2022 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 Il Piano Esecutivo di Gestione è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 20/04/2022, dove ai sensi dell'art. 169 del TUEL, erano unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance. La relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 14/09/2022 previa verifica del Nucleo di Valutazione. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/06/2022 è stato approvato il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 dell'08/08/2022
	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 prettamente a contenuto economico per l'anno 2022. 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. 6 articoli, da n. 1 allegato.

I 6 articoli dispongono in merito a quanto segue:

Art. 1 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. *L'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili è determinato dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, nonché dell'art. 79 del nuovo CCNL 16/11/2022, secondo quanto indicato nella determinazione n. 1716 del 20/12/2022 e nella deliberazione della Giunta Comunale n. 249 del 20/12/2022, secondo quanto indicato analiticamente nell'allegato A*
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:*



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

- 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. 2 – Destinazione risorse a progressione economica con decorrenza dal 01.01.2022

1. Le parti stabiliscono che all'istituto della progressione economica da attribuire con decorrenza dal 01.01.2022, così come da procedure disciplinate dal vigente Contratto Decentrato Integrativo, vengano destinate risorse pari a € 15.000,00 afferenti alla parte stabile del fondo per le risorse decentrate

Art. 3 – 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. 4 – 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 nei CDI degli anni precedenti, 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, sono quantizzate in € 50.000,00. Tale quantizzazione si conferma per l'anno 2022, tuttavia non essendo ancora completata l'articolazione organizzativa dell'ente le parti concordano di destinare una somma per il 2022 pari ad € 46.000,00 quali risorse da utilizzare per remunerare le specifiche responsabilità assunte dal suddetto personale. Le parti concordano di destinare i risparmi del 2022 a somme da distribuire per la performance

Art. 5 – 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.

Art. 6 – Clausola finale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 7 CCNL 21. 05 2018, il presente accordo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

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. 1716 del 20/12/2022 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 20/12/2022 secondo i criteri e gli indirizzi approvati dalla Giunta Comunale con la stessa delibera.

Il Fondo dell'anno 2022, cui fare riferimento, è stato quantificato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, incrementato di € 6.634,68 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. 34/2019, è pari ad € 794.981,68 (€ 788.347,00 + 6.634,68), 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 € 6.634,68. Nel suddetto limite sono incluse le risorse destinate per l'anno 2022 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 € 605.072,04.

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 82,11% (pari ad € 570.775,00) delle risorse alle competenze con carattere di stabilità, prendendo atto:

- dell'attuale organizzazione del sistema delle posizioni di responsabilità (7,48%)
- dell'organizzazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali (turno e maggiorazioni) (1,15%)
- delle indennità di condizioni lavoro (4,32%)
- dell'indennità di comparto (12,52%)
- delle progressioni economiche (54,38%)
- delle indennità specifiche previste per il personale dei servizi educativi e dell'indennità prevista per la ex 8^a qq.f. (2,27%)

Il restante 17,89% pari ad € 124.374,93 è destinato a istituti con carattere di variabilità:

- performance (11,76%)
- Incentivi funzioni tecniche (4,42%)
- Incentivi per potenziamento delle attività di contrasto dell'evasione tributaria (1,62%)
- Risorse che il nuovo CCNL 2019-2021 destina allo stanziamento di cui all'art. 17 c. 6 del contratto (0,09%)

Nella determinazione n. 1716 del 20/12/2022 e nella deliberazione della Giunta Comunale n. 249 del 20/12/2022 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. 6 comma 1 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;



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

Le nuove progressioni economiche, previste per un importo pari a € 15.000,00, 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 2022 lega alla qualità delle prestazioni il riconoscimento di compensi di natura accessoria in linea con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG 2022) 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.