



Comune di Empoli

Città Metropolitana di Firenze

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Parte Normativa 2016-2018
e parte Economica 2020
Personale non dirigente**

Anno 2020

Il giorno 28 Dicembre 2020 alle ore 12,00 nella sede del Comune di Empoli ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2016-2018 (a contenuto normativo) e al contratto parte economica anno 2020 per il personale non dirigente, tra

La Delegazione di parte pubblica del Comune di Empoli rappresentata da:

- | | |
|---|-------------------------|
| - Segretario Generale | Dott.ssa Rita Ciardelli |
| - Dirigente Servizio Gestione del Personale | Dott.ssa Cristina Buti |

La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie composta da:

- | | |
|----------------------|------------------|
| - Bini Marcello | - presidente RSU |
| - Campatelli Roberto | - componente RSU |
| - Fiaschi Massimo | - componente RSU |
| - Giubbolini Silvia | - componente RSU |
| - Lodico Michele | - componente RSU |
| - Rossi Marina | - componente RSU |
| - Spera Patrizia | - componente RSU |
| - Scarselli Filippo | - componente RSU |



e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- | | |
|--|-----------|
| - <u>RAFFAELA CONDO</u> | - CISL FP |
| - _____ | - UIL FP |
| - <u>Giovanni Iorio</u> GIOVANNI IORIO | - CGIL FP |



Le parti negoziali

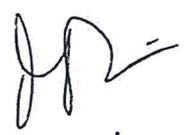
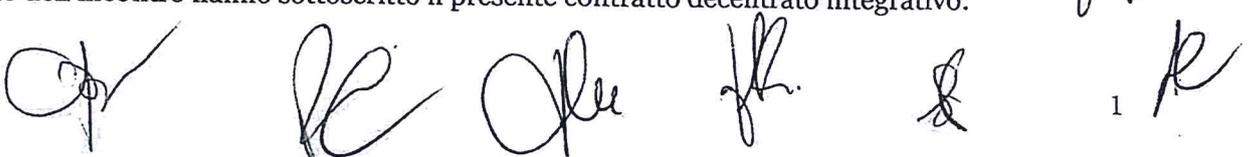
- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D Lgs n. 165/2001;
- Visto l'art. 8 del CCNL 21/05/2018;
- Viste la determinazione n. 1375 del 14/12/2020 e la deliberazione della Giunta Comunale n. 216 del 16/12/2020 con le quali è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del comparto dell'Ente per l'anno 2020;

Premesso che:

- In data 21/12/2020 è stata sottoscritta la pre-intesa tra la Delegazione di parte pubblica e le OO.SS.
- Il Collegio dei Revisori in data 22/12/2020 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettivi integrativa con i vincoli di Bilancio ai sensi degli articoli 40 comma 3-sexies e 40 bis comma 1 del D. Lgs 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2020;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 224 del 23/12/2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;

1/12/2020

Al termine dell'incontro hanno sottoscritto il presente contratto decentrato integrativo:



Indice

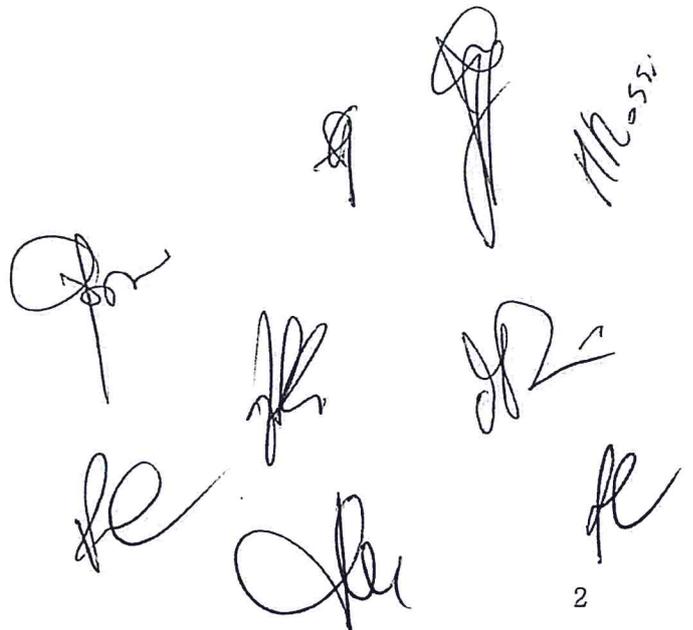
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Ambito di applicazione.....	3
Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia	3
Art. 3 – Interpretazione autentica.....	3
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO	3
Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	3
Art. 5 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	4
Art. 6 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro	4
Art. 7 – Progetto relativo all’attivazione dei Centri Estivi Covid-19	4
Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità.....	5
Art. 9 – Incentivi per le funzioni tecniche	5
Art. 10 – Pausa Pranzo	5
Art. 11 – Norme di salvaguardia.....	5

ALLEGATO A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

ALLEGATO B: Progetto relativo all’attivazione dei Centri Estivi Covid 0-3

ALLEGATO C: Regolamento Specifiche Responsabilità

ALLEGATO D: Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche



Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

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.



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

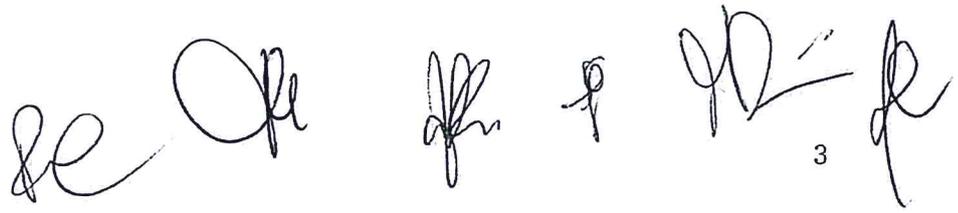
1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale 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 è determinato 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 correlata alle condizioni di lavoro

1. Le parti danno atto della necessità, al fine di garantire livelli non inferiori a quelli corrisposti fino al 2019, di rivedere il coefficiente di ripartizione previsto dall'art. 6 comma 4 del CDI del 2019 relativamente all'indennità correlata alle condizioni di lavoro che comportino disagio per gli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, fissando il suddetto coefficiente a 1,00

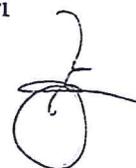
Art. 7 – Progetto relativo all'attivazione dei Centri Estivi Covid-19

1. Le parti danno atto della destinazione, limitatamente al 2020, di specifiche risorse per il progetto dei centri estivi Covid 0-3 attivati dall'amministrazione limitatamente al periodo 29 giugno - 28 luglio 2020. La corresponsione delle risorse di cui al presente articolo avverrà secondo la proposta di progetto presentata dalla RSU a luglio 2020, a suo tempo oggetto di contrattazione e allegata al presente contratto (allegato B).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical signature on the right.

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti danno atto che, in esito agli incontri avvenuti con la R.S.U., sono stati contrattati i criteri generali relativi all'indennità di cui al presente articolo, i quali sono inseriti nell'allegato C "Bozza Regolamento Specifiche Responsabilità".
2. Le parti danno atto altresì che le risorse, già contrattate nel CDI 2009, 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. La gestione dell'emergenza epidemiologia da COVID-19, tuttavia, non ha consentito di pervenire alla definizione dei suddetti criteri in tempo utile per attribuire, sulla base degli stessi e in maniera differenziata, l'indennità in questione per il 2020. Le parti concordano, pertanto, sulla destinazione 2020 dei risparmi, derivanti dalla mancata attuazione dei criteri differenziati, quantificabili in circa € 18.000,00, per il premio correlato alla performance.



Art. 9 – Incentivi per le funzioni tecniche

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 D "Bozza Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche".
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 2021, primo anno di applicazione.



Art. 10 – Pausa Pranzo

1. Le parti concordano sulla possibilità di contrarre la pausa pranzo, nei casi in cui attualmente è fissata in 50 minuti, al minimo contrattuale previsto dall'art. 26 del CCNL 21/05/2018, pari a 30 minuti, fermo restando l'orario di apertura al pubblico e l'orario di servizio, e senza alcun aggravio sull'utilizzo dell'istituto del lavoro straordinario. L'eventuale eccedenza, non monetizzabile come straordinario, potrà essere utilizzata per la flessibilità in entrata nel giorno stesso o comunque a recupero di un debito in ingresso entro il mese successivo.
2. L'attuazione è subordinata al preventivo adeguamento del sistema informatico



Art. 11 – 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.

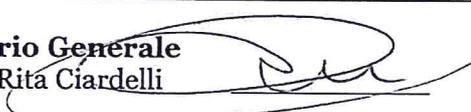
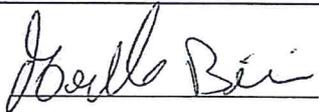
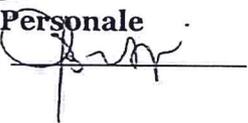
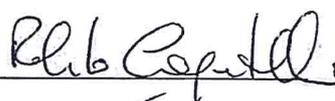
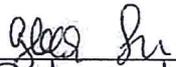
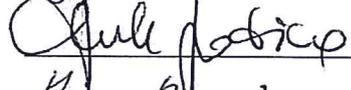
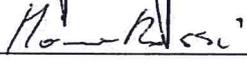
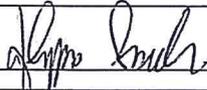
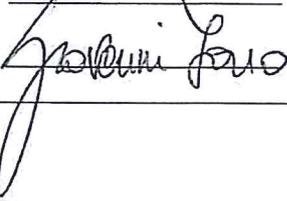
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, oltre alle eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

ALLEGATO A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

ALLEGATO B: Progetto relativo all'attivazione dei Centri Estivi Covid 0-3

ALLEGATO C: Regolamento Specifiche Responsabilità

ALLEGATO D: Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche

Delegazione Pubblica	Delegazione OO.SS.
Segretario Generale Dott.ssa Rita Ciardelli 	Presidente RSU Marcello Bini 
Dirigente Servizio Personale Dott.ssa Cristina Buti 	Componenti RSU Campatelli Roberto  Fiaschi Massimo _____ Giubbolini Silvia  Lodico Michele  Rossi Marina  Spera Patrizia _____ Scarselli Filippo 
	Rappresentanti OO.SS Territoriali CILS FP  UIL FP  CGIL FP 

Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2020				
DESCRIZIONE	Totale	Unione		solo Comune
		pm	sociali e altro	
Risorse fisse				
RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017	753.882,00			
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO - Quota alte professionalità ceduta a Unione	- 13.897,00			
RISORSE STABILI 2017 (AL. NIETTO A.P. UNIONI)	741.985,00	- 153.764,97	- 12.389,70	575.830,33
DECURTAZIONI PER PO	- 36.000,00			- 36.000,00
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART 67 C. 1 CCNI. 16-18)	705.985,00	- 153.764,97	- 12.389,70	539.830,33
(*) QUOTA 83.2 PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2015 (ART 67 C. 2 LETT. a)	19.387,00	- 2.579,00	- 333,00	15.475,00
(*) DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART 67 C. 2 LETT. b)	17.668,00	- 2.514,00	- 329,00	14.825,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2017 (ART 67 C. 2 LETT. f)	7.632,00			7.632,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2018 (ART 67 C. 2 LETT. g)	6.700,00			6.700,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2019 (ART 67 C. 2 LETT. g)	7.023,00			7.023,00
Totale risorse fisse	763.395,00	- 158.857,97	- 13.051,70	591.485,33
Risorse variabili				
INTEGRAZIONE 1. ^a (ART. 67 e + CCNI. 16-18)	72.085,00	- 8.630,31	- 1.227,46	62.227,03
PRAZIONE RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2019 (ART 67 C. 2 LETT. g)	2.324,00			2.324,00
DECURTAZIONE RIALLINEAMENTO IMPORTO LIMITE 23 C. 2 ANNO 2016	- 63.299,00			- 63.299,00
(*) RISP DA STRAORD ACCERTI A CONSUNT (ART. 14 C. 1 CCNI. 98-01)	16.591,49			16.591,49
(*) ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	- 41.092,10			- 41.092,10
(*) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (non soggette a limite)	60.000,00			60.000,00
Totale risorse variabili	128.793,59	- 8.630,31	- 1.227,46	118.935,62
TOTALE	892.188,59	- 167.488,48	- 14.279,16	710.420,95

[Handwritten signatures and initials]

Destinazione Fondo Risorse Decentrate anno 2020				
DESCRIZIONE	Importi già contrattati	Importi contenuti CDI 2020	Importi totali	
Ind. di comparto	86.500,00		86.500,00	
Prog. Orizz	305.000,00	44.000,00	349.000,00	
Indennità di funzione VIII	775,00		775,00	
Attività personale educativo	12.400,00		12.400,00	
Attività personale educativo	7.500,00		7.500,00	
Indennità di Turno	7.000,00		7.000,00	
Indennità condizioni lav. (ex rischio, disagio, man. valori)	30.000,00		30.000,00	
Indennità specifiche resp. Car. B, C, D,	32.000,00		32.000,00	
Ind. Resp. particolari categorie	5.325,00		5.325,00	
Produttività in quota risorse fisse		60.985,33	60.985,33	
Totale destinazioni incidenti su parte stabile	486.500,00	104.985,33	591.485,33	
Produttività in quota risorse variabili		56.135,62	56.135,62	
Progetto educatrici		2.800,00	2.800,00	
Incentivi funzioni tecniche	60.000,00		60.000,00	
Totale destinazioni incidenti su parte variabile	60.000,00	58.935,62	118.935,62	
Totale fondo	546.500,00	163.920,95	710.420,95	

[Handwritten signature]

R.S.U. Comune di Empoli

Al Sindaco del Comune di Empoli
Alla Commissione Trattante del Comune di Empoli

PROPOSTA DI PROGETTO RELATIVA ALL'ATTIVAZIONE DEI CENTRI ESTIVI COVID 0-3

Descrizione e motivazione del progetto:

In seguito al DPCM del 4 marzo che ha disposto la sospensione di tutti i servizi educativi e scolastici dell'intero territorio nazionale, il personale dei servizi, sia educativo che ausiliario e cuciniere, è stato esonerato dal servizio secondo quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.L. 9/2020, fino al 29/04/2020. In seguito alla mancata conversione della suddetta previsione, dal 30/04/2020 l'esenzione è stata utilizzata solo quando non potevano essere utilizzati gli strumenti riportati nell'art. 87 comma 3 del DL. 18/20. Il personale è stato quindi impegnato nella realizzazione delle attività previste dal progetto "Distanti ma vicini"

Il DPCM 11.06.2020 ha esteso la possibilità di realizzare centri estivi anche alla fascia 0-3 e l'ordinanza del Presidente della Regione Toscana n. 66 del 12.06.2020 consente lo svolgimento sul territorio regionale dei Centri Estivi 0-3 da realizzarsi dei servizi educativi autorizzati con personale qualificato. Date le condizioni eccezionali conseguenti all'emergenza COVID, l'amministrazione ha deciso di attivare limitatamente al periodo 29 giugno - 28 luglio 2020 i centri estivi 0-3 quale importante occasione per restituire ai bambini momenti di crescita e socialità, consentendo loro di vivere esperienze di gioco in contesti per loro pensati oltretutto rappresentare un sostegno importante per le famiglie nella conciliazione vita lavoro, con impiego di personale proprio per garantire la continuità delle precedenti esperienze educative.

Personale Partecipante:

Personale educativo	19
O.S.A.	9
Cuochi	2
Totale	30

Totale importo assegnato al progetto: € 2.800,00

derivante dai risparmi delle indennità per condizioni lavoro non erogate nei mesi di marzo aprile e maggio.

Durata del progetto:

Il progetto, stante l'eccezionalità delle condizioni sopra descritte, avrà durata limitata al periodo 29 giugno - 28 luglio 2020.

Importo procapite:

L'importo del progetto verrà suddiviso tra tutto il personale partecipante in base agli effettivi giorni di presenza.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



**REGOLAMENTO
PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'
PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**



Indice

Articolo 1 – Finalità.....	3
Articolo 2 – Applicabilità dell'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018.....	3
Articolo 3 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità.....	3
Articolo 4 - Tipologia, criteri di attribuzione e importi delle indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.....	3
Articolo 5 - Concorrenzialità del trattamento economico.....	4
Articolo 6 – Criteri generali per l'individuazione degli incaricati di specifica responsabilità.....	4
Articolo 7 – Sottocriteri per la pesatura della posizione di specifica responsabilità.....	4



Articolo 1 – Finalità

1. Il presente regolamento, in attuazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità previste dallo stesso.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'Ente, l'assunzione di specifiche responsabilità rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

Articolo 2 – Applicabilità dell'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018

1. I compensi per specifiche responsabilità sono erogati a cadenza mensile ai dipendenti individuati con atto formale del Dirigente.
2. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 3 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità

1. L'attribuzione delle risorse alle specifiche posizioni è concertata nella Conferenza dei Dirigenti nel rispetto del limite complessivo previsto dalla contrattazione integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di contrattazione decentrata e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018
3. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

55

Articolo 4 – Tipologia di responsabilità, criteri di attribuzione e importi delle indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1) Responsabilità di Servizio

attribuibile a:	dipendenti cat. D
tipologia:	competenze previste dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.
indennità:	da € 1.500 fino all'importo massimo previsto dal CCNL

2) Responsabilità di Coordinamento di uffici/gruppi di lavoro

attribuibile a:	dipendenti cat. D - cat. C - cat. B
tipologia:	coordinamento delle attività di almeno 3 dipendenti (oltre al coordinatore) che determina una specifica responsabilità rispetto a quella derivante dall'ordinario svolgimento delle mansioni della categoria di appartenenza
indennità	da € 800 a € 1.200

pag.

3) Responsabilità di Referente di struttura autonoma

attribuibile a:	dipendenti cat. D - cat. C - cat. B
tipologia:	attività che si svolgono in una struttura autonoma e che determinano una specifica responsabilità (tra cui quella di preposto alla sicurezza ex D. Lgs 81/2006) rispetto a quella derivante dall'ordinario svolgimento delle mansioni della categoria di appartenenza. (Per "struttura autonoma" si intende un luogo di lavoro in cui il referente svolge la parte prevalente del proprio tempo lavoro e in cui il Dirigente e il Responsabile di UOC /Servizio svolgono una parte molto limitata del proprio tempo lavoro)
indennità	da € 800 a € 1.200

Articolo 5 - Concorrenzialità del trattamento economico

1. Le indennità previste dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018,, come declinate all'art. 4, sono tra loro alternative. In caso di concorrenza di più responsabilità, al dipendente verrà erogata esclusivamente l'indennità di valore più alto.
2. Le indennità previste dal comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 sono fissate in € 350 annue lorde. E' esclusa la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità art. 70-quinquies comma 1 e art. 70-quinquies comma 2.

Articolo 6 – Criteri generali per l'individuazione degli incaricati di specifica responsabilità

I criteri per l'individuazione degli incaricati di specifica responsabilità sono i seguenti:

1. competenze desumibili dal curriculum formativo che assumono rilievo in relazione allo specifico incarico;
2. professionalità e affidabilità dimostrata nello svolgimento delle mansioni;
3. esperienza pregresse che assumono rilievo in relazione allo specifico incarico.

Articolo 7 – Sottocriteri per la pesatura della posizione di specifica responsabilità

1) Responsabilità di Servizio

La posizione sarà pesata sulla base dei seguenti criteri:

1- PERSONALE GESTITO DAL RESPONSABILE DI SERVIZIO

numero dipendenti del Servizio oltre al Responsabile	PUNTI
fino a 2 dipendenti	1
da 3 a 4 dipendenti	2
da 5 a 6 dipendenti	3
da 7 a 8 dipendenti	4
oltre 8	5



2- VALORE DEL PEG ASSEGNATO AL SERVIZIO

<i>somma entrate e uscite annue del Servizio</i>	PUNTI
fino a € 50.000	1
da € 50.001 a € 250.000	2
da € 251.000 a € 500.000	3
da € 501.000 a € 1.000.000	4
oltre € 1.000.000	5

3-COMPLESSITA' DELLE ATTIVITA' DEL SERVIZIO E DEL RUOLO

	<i>da bassa =1 a elevata=10</i>									
Complessità delle problematiche e delle attività da gestire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello di ricaduta delle attività su realtà interne o esterne all'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Necessità di collaborazione/interazione con soggetti interni o esterni all'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frequenza dei contatti con utenza interna e/o esterna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello di autonomia del Responsabile di Servizio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento del ruolo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE										
<i>(media aritmetica dei punteggi ottenuti arrotondata all'unità inferiore con decimale inferiore a 0,5)</i>										

4- RESPONSABILITÀ CONNESSE A PROCEDURE/PROCEDIMENTI COMPLESSI

	<i>da bassa =1 a elevata=10</i>									
Eterogeneità delle attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Livello di standardizzazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eventuali scadenze perentorie da rispettare	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tipologia e periodicità delle attività da gestire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE										
<i>(media aritmetica dei punteggi ottenuti arrotondata all'unità inferiore con decimale)</i>										



inferiore a 0,5)

Sulla base del punteggio ottenuto l'indennità per la Responsabilità di Servizio sarà determinata nel modo seguente:

punteggio totale (min. 5 - max 33)	da 5 a 11	da 12 a 18	da 19 a 25	da 26 a 30
indennità annua	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000

2) Coordinamento di uffici/gruppi di lavoro e 3) Referente di struttura autonoma

Entrambe le tipologie di specifica responsabilità saranno pesate sulla base dei seguenti criteri:

	da bassa =1 a elevata=10									
Responsabilità e livello di autonomia rispetto al Resp. di Servizio/P.O. (o al Dirigente)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità delle attività del gruppo da coordinare o della struttura di cui si è referente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Necessità di collaborazione con soggetti interni o esterni all'Ente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frequenza dei contatti con utenza interna e/o esterna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TOTALE (somma)										

Sulla base del punteggio ottenuto l'indennità sarà determinata nel modo seguente

grado di complessità dello specifico incarico e delle responsabilità conseguenti	indennità annua
fino a 20 punti	€ 800
da 21 a 30 punti	€ 1000
Da 31 a 40 punti	€ 1200



COMUNE DI EMPOLI

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LA CORRESPONSIONE
DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE**

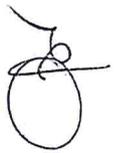
(art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56)

(adottato con deliberazione della G.C. n. 223 del 23/12/2020)

Morsini

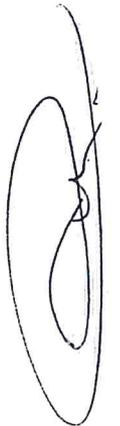
Art.1 Principi e costituzione del fondo

1. Il presente Regolamento recepisce i criteri e le modalità di ripartizione stabiliti in sede di contrattazione decentrata, cui si rinvia in caso di chiarimenti e/o contestazioni, e disciplina la costituzione del Fondo di cui all'articolo 113, comma 2, del decreto legislativo del 18 aprile 2016, n. 50, come modificato dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56, e regola le modalità ed i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie destinate agli incentivi ivi previsti, a valere sugli stanziamenti per appalti/accordi quadro di lavori nonché per appalti/accordi quadro di servizi e forniture nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione. Resta fermo l'obbligo di inserimento degli interventi incentivabili nel programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi.



2. Sono esclusi dall'incentivo:

- gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- gli affidamenti diretti e gli affidamenti in house alle Società ed agli Enti partecipati.
- gli appalti previsti dall'articolo 1, c. 3 del Dlgs 50/2016;
- gli appalti di servizi e forniture nel caso in cui non venga nominato il direttore dell'esecuzione, quale soggetto autonomo e diverso dal responsabile unico del procedimento;
- i contratti di consulenza, gli incarichi legali ed i contratti esclusi dall'applicazione del Dlgs 50/2016 ai sensi dell'articolo 17 del decreto stesso;
- contratti di concessione e operazioni di partenariato pubblico/privato.
- affidamento discendenti da adesione a convenzioni o accordi quadro CONSIP o altro soggetto aggregatore.



Possono altresì essere ammessi agli incentivi di cui al presente Regolamento gli interventi relativi a manutenzione ordinaria e straordinaria nel caso comportino una "particolare complessità" attestata dal Dirigente.



3. In presenza di contratti misti, le risorse da destinare al fondo sono quantificate facendo riferimento agli importi indicati a base di gara distintamente per i lavori, i servizi, le forniture; in difetto di indicazione distinta, il contratto si qualifica secondo l'oggetto principale inteso come oggetto con il valore più elevato fra la componente di lavori, servizi o di forniture.



4. I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro sono proposti dal Responsabile unico del procedimento ai fini della successiva individuazione del gruppo di lavoro con determinazione del dirigente competente. Nella scelta del gruppo di lavoro il Dirigente deve comunque tenere conto:



a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della



prestazione;

b) della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;

c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;

d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.

I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.

5. Tra i collaboratori saranno inclusi anche quei dipendenti dell'ente che non svolgono un ruolo prettamente tecnico, ma attività amministrative e contabili, purché strettamente collegate ai lavori (occupandosi, ad esempio, degli adempimenti relativi alla procedura di esproprio prodromica alla realizzazione dell'opera pubblica), a condizione che siano dotati della necessaria competenza professionale. In tutti i casi di sostituzione del Responsabile del procedimento e degli altri dipendenti svolgenti le funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del codice dei contratti pubblici, e relativi collaboratori, ai soggetti sostituiti spetta l'incentivo per le sole attività effettivamente svolte e certificate da Dirigente nel caso di sostituzione del Responsabile del procedimento, o dal Responsabile del procedimento negli altri casi.
6. Il Fondo è costituito da una aliquota in misura non superiore al due per cento dell'importo posto a base di gara degli appalti di cui al precedente comma 1, ed è destinato al personale in servizio, anche non di ruolo, che abbia effettivamente svolto le funzioni tecniche di cui al citato articolo 113 del citato decreto legislativo n. 50 del 2016, a valere sugli stanziamenti di cui al precedente comma 1. L'aliquota massima del due per cento è comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali ed IRAP a carico dell'amministrazione.
7. L'ammontare delle risorse destinate al Fondo non è soggetto ad alcuna rettifica per effetto dei ribassi sortiti in sede di gara o comparazione di offerte, né in caso di varianti, salvo siano in aumento rispetto all'originario importo a base d'asta, in tal caso rideterminandosi la complessiva base di calcolo della percentuale di cui al comma precedente.
8. Al Fondo affluiscono anche le risorse finanziarie relative ad appalti misti di lavori, servizi e forniture, in tali casi si applicano le disposizioni di cui al comma 3 del presente articolo.
9. Ai sensi dell'articolo 113, comma 3, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le risorse finanziarie del fondo sono ripartite tra il personale indicato nel successivo articolo 2 del presente regolamento nella misura dell'ottanta per cento.
10. Il restante venti per cento delle risorse finanziarie del Fondo, secondo quanto previsto dall'art. 113, comma 4, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, come modificato dal decreto



legislativo del 19 aprile 2017, n. 56, sarà destinato, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei e/o ad altri finanziamenti a destinazione vincolata, all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture; all'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli; per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.



Articolo 2 - Funzioni tecniche

1. L'incentivo è ripartito, secondo le modalità e i criteri previsti dal successivo articolo 3 del presente Regolamento, tra il personale in servizio, anche non di ruolo, in possesso della necessaria professionalità secondo le vigenti disposizioni di legge, che abbia effettivamente svolto, anche in parte, le funzioni tecniche riportate di seguito:



A) Programmazione della spesa per investimenti: intendendosi per tale la predisposizione della proposta di programmazione che presuppone l'analisi del fabbisogno, possibili soluzioni progettuali con eventuali rispettive criticità ed opportunità, previsione di spesa, crono programma di massima;

B) Verifica preventiva dei progetti, intendendosi per tale la stesura dei progetti, la verifica preventiva dei progetti, la validazione e l'attività propedeutica prevista dall'art. 26 del Codice dei contratti;

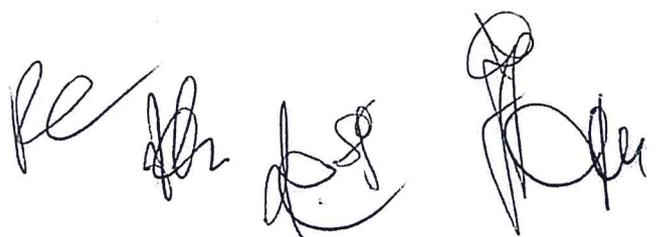
C) Predisposizione, espletamento e controllo delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, intendendosi per tale la predisposizione, l'espletamento ed il controllo delle procedure di gara -. Rientra in questa fase anche il "perfezionamento contrattuale";



D) Esecuzione dei contratti pubblici, intendendosi per tali quelle svolte dal direttore lavori/dal direttore dell'esecuzione;

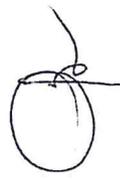


E) Collaudo tecnico-amministrativo ovvero certificazione di regolare esecuzione nonché collaudo statico nel caso di lavori o, nel caso di servizi e forniture, **verifica di conformità/regolare esecuzione.**



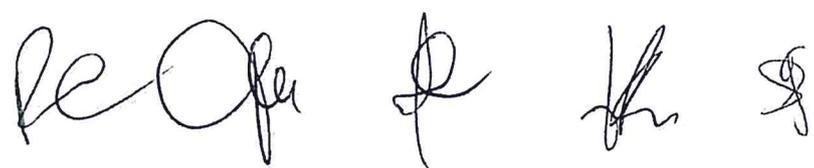
In particolare per ogni contratto di lavori, beneficiano dell'incentivazione:

- 1) gli incaricati della programmazione della spesa;
- 2) il tecnico che, in qualità di incaricato formale dell'attività di verificatore e in possesso dei requisiti previsti dal Codice, assume la responsabilità dell'attività di verifica del progetto, firmando i relativi documenti;
- 3) il Responsabile del procedimento;
- 4) i collaboratori del RUP (personale amministrativo e tecnico che, pur non firmando alcun documento, supporta il responsabile del procedimento, partecipa direttamente alla programmazione di opere o lavori pubblici, alla verifica preventiva della progettazione, agli adempimenti inerenti la procedura di affidamento, alla direzione dei lavori alla loro contabilizzazione);
- 5) gli incaricati alla predisposizione, svolgimento e controllo procedure di gara.
- 6) gli incaricati della verifica dei requisiti generali / speciali dell'affidatario, della predisposizione della versione finale del contratto, dell'organizzazione delle operazioni di "firma" e del disbrigo adempimenti successivi al perfezionamento contrattuale;
- 7) il Direttore dei lavori;
- 8) eventuali direttori operativi e ispettori di cantiere (ufficio direzione dei lavori) in possesso dei requisiti previsti dalla normativa;
- 9) il Coordinatore della sicurezza
- 10) il tecnico incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- 11) il collaudatore statico



In particolare per ogni contratto relativo alla fornitura di beni o servizi, beneficiano dell'incentivazione:

- 1) il Responsabile del procedimento per le attività e compiti di cui all'art 31 Dlgs 50/2016;
- 2) il personale amministrativo e/o tecnico che, pur non firmando alcun documento, supporta il Responsabile del procedimento nei compiti e nelle attività al medesimo Rup assegnate (collaboratori del Rup);
- 3) gli incaricati alla predisposizione, svolgimento e controllo procedure di gara;
- 4) gli incaricati della verifica dei requisiti generali / speciali dell'affidatario, della predisposizione della versione finale del contratto, dell'organizzazione delle operazioni di "firma" e del disbrigo adempimenti successivi al perfezionamento contrattuale;



5) il Direttore dell'esecuzione deputato alla attività di coordinamento, direzione e controllo tecnico-contabile in fase di esecuzione;

6) il Direttore operativo di cui all'art 102 Dlgs 50/2016 che materialmente affianca e coadiuva il Direttore dell'esecuzione, effettuando prevalentemente attività ispettive sui luoghi dell'appalto;

7) il personale amministrativo e/o tecnico che, pur non firmando alcun documento, supporta il Direttore dell'esecuzione (collaboratori del Direttore dell'esecuzione);

8) i soggetti addetti alla verifica di conformità / alla regolare esecuzione dell'appalto ovvero coloro che sono preposti a verificare che l'appaltatore abbia eseguito l'appalto nel rispetto di quanto statuito nel contratto (in termini di prestazioni contrattuali, di obiettivi e caratteristiche tecniche, economiche e qualitative) e nell'offerta;

2. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Dirigente competente previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti.
3. Le parti dell'incentivo relative a specifiche attività non svolte dai medesimi dipendenti dell'Ente o di altra Amministrazione, in quanto affidate a professionisti esterni all'Amministrazione medesima, ovvero prive dell'accertamento di cui al precedente comma 2, sono mantenute nel Fondo e destinate alle finalità di cui all'art 113 comma 4 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50.
4. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, l'incentivo corrisposto al singolo dipendente, nel corso dell'anno, anche da diverse amministrazioni, non può superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
5. Non concorre alla ripartizione del Fondo il personale con qualifica dirigenziale e i titolari di posizione organizzativa apicali. Concorrono invece alla ripartizione del Fondo i titolari di posizione organizzativa non apicali.
6. Qualora un ruolo qualsiasi o una qualsiasi attività "incentivabile" venga affidato a personale con qualifica dirigenziale, la pertinente quota incentivante non è soggetta a redistribuzione ed è mantenuta nel Fondo e destinata alle finalità di cui all'art 113 comma 4 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Articolo 3 - Assegnazione delle funzioni tecniche

1. Le funzioni tecniche sono assegnate dal Dirigente competente, su proposta del responsabile del procedimento, sulla base dei principi e disposizioni di cui ai precedenti articoli 1 e 2. Il Dirigente competente all'affidamento può assegnare le funzioni tecniche anche a dipendenti di altri Settori/Pubbliche Amministrazioni ottenuto il nullaosta del Dirigente del Settore/Pubblica amministrazione di appartenenza del dipendente di cui si intende avvalersi.

6 

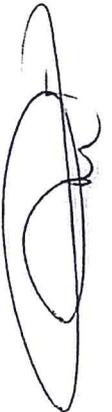
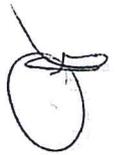
2. Tali funzioni sono assegnate con apposito provvedimento contenente: l'individuazione dei lavori, opere o forniture cui si fa riferimento; l'importo a base di gara; il cronoprogramma delle attività relative alla funzione tecnica attribuita; la determinazione delle aliquote di incentivo spettanti. Con provvedimento motivato, il dirigente può modificare o revocare in ogni momento la funzione tecnica assegnata, sentito il Responsabile unico del procedimento. Con il medesimo provvedimento, viene accertata l'attività svolta fino a quel momento dal soggetto incaricato e determinata la quota di incentivo spettante, in relazione alle prestazioni espletate e alla ragione che ha determinato il provvedimento di modifica o di revoca della funzione.
3. Non possono essere concessi incarichi o assegnate attività incentivabili a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001. Il Dirigente che dispone l'incarico è tenuto ad effettuare le relative verifiche.

Articolo 3 bis- Assegnazione delle funzioni tecniche alla CUC

1. L'Unione dei Comuni del circondario Empolese-Valdelsa svolge per il Comune di Empoli funzioni di Centrale di Committenza (CUC). Nel caso in cui il Comune si avvalga della Centrale di Committenza per l'indizione e l'espletamento della procedura di gara è accantonata la percentuale dell'incentivo di cui al rigo n.5 della tabella art.4 c.6 e al rigo n.3 della tabella art.5 c.6 per lo svolgimento delle mansioni di competenza nell'ambito della funzione C.
2. Il Dirigente comunale competente, nella determinazione con cui approva il quadro/prospetto economico dell'appalto, precisa se le procedure di gara verranno espletate avvalendosi della CUC e in tal caso accantona l'incentivo complessivo alla CUC nella percentuale sopra indicata.
3. Il Dirigente della CUC nomina il gruppo di lavoro e definisce il riparto dell'incentivo fra i membri del gruppo.
4. Con apposito atto il Dirigente comunale competente liquida alla CUC l'importo complessivo spettante.
5. Il Dirigente della CUC, dopo aver introitato gli importi dovuti dal Comune di Empoli, liquida l'incentivo spettante ai beneficiari nel rispetto di tutte le modalità e condizioni previste dal presente Regolamento e dei tempi e modalità stabiliti all'art.7.

Articolo 4 - Criteri di ripartizione negli appalti per lavori

1. Nel caso di appalti per "lavori", come definiti dall' art. 3, comma 1, lettera nn) del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le risorse finanziarie per la costituzione del Fondo, sono determinate in percentuale sull'importo dei lavori a base di gara.



2. La percentuale è definita sulla base del valore e della complessità dell'opera mediante l'applicazione di coefficienti definiti ai successivi commi.
3. Il coefficiente che tiene conto del valore dell'opera (C_e) è così stabilito:

Importo a base di gara (al netto dell'IVA)	Coefficiente %
da 40.000 fino a 1.000.000 di Euro	$C_e = 1,000$
da 1.000.001 fino a 2.500.000 di Euro	$C_e = 0,950$
da 2.500.001 fino a 5.350.000 di Euro	$C_e = 0,900$
oltre 5.35000.000 Euro	$C_e = 0,850$

Le soglie della suddetta tabella fissate dalla normativa vigente si intendono automaticamente aggiornate a seguito di successiva rideterminazione da parte di fonte legislativa.

4. Il coefficiente che tiene conto della complessità (C_c) dell'opera è stabilito dal Dirigente, sentito il RUP, con la seguente modalità:

Opere e lavori per i quali non è necessaria la stesura di elaborati di carattere specialistico e di approfondimento

(Complessità 1): $C_c = 0,80$

Opere e lavori per i quali è necessario l'approfondimento progettuale e la conseguente stesura di elaborati strutturali e/o impiantistici e/o architettonici

(Complessità 2): $C_c = 0,90$

Opere e lavori di particolare e documentata complessità, ulteriore rispetto alle casistiche precedenti

(Complessità 3): $C_c = 1,00$

5. Il coefficiente unico da applicare (C_u) è dato dalla media semplice dei due coefficienti C_e e C_c .
6. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo, costituito ai sensi del comma precedente, è ripartito, per attività e funzioni, secondo le aliquote indicate nella seguente tabella:

Beneficiari dell'incentivazione	Funzioni di cui all'art.2 comma 1					TOT
	Funzione A	Funzione B	Funzione C	Funzione D	Funzione E	
1) Incaricato della Programmazione della spesa	2%					2%
2) Incaricato della verifica preventiva e monitoraggio dei progetti		5%				5%

Handwritten signature 8

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

3) Responsabile del Procedimento (RUP)	2%	5%	8%	8%		23%
4) Collaboratori del RUP (personale amministr. e tecnico)	1%		2%	4%		7%
5) Incaricati predisposizione, svolgimento e controllo procedure di gara			8%			8%
6) Incaricati della verifica dei requisiti generali / speciali dell'affidatario, predisposizione della versione finale del contratto, dell'organizzazione delle operazioni di "firma" e adempimenti successivi			2%			2%
7) Direttore dei lavori				25%		25%
8) Ufficio direzione dei lavori (direttore operativo-ispettori di cantiere)				5%		5%
9) Coordinatore sicurezza				10%		10%
10) Collaudatore tecnico amministrativo/Certificatore regolare esecuzione					9%	9%
11) Collaudatore statico					4%	4%
TOTALE	5%	10%	20%	52%	13%	100%

In caso di più dipendenti/collaboratori incaricati di seguire la medesima funzione la quota è preventivamente ripartita in sede di costituzione del gruppo di lavoro a seconda dei "carichi di



COMUNE DI EMPOLI
Collegio dei Revisori

OGGETTO: Certificazione relativa alla Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria riferita al fondo del personale dipendente non dirigente per l'anno 2020 e verifica di compatibilità di cui all'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

RICHIAMATO l'articolo 40, comma 3 sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove 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. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

RICHIAMATO inoltre l'art. 40 bis, comma 1, del medesimo D. Lgs. 165/2001, il quale dispone che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti”*.

VISTA la documentazione trasmessa in relazione all'oggetto, costituita da:

- Determinazione n. 1375 del 14/12/2020 avente ad oggetto: *“Definizione fondo per le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività del personale dipendente. Anno 2020”*;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 16/12/2020 avente ad oggetto la quantificazione delle risorse variabili e l'approvazione delle linee di indirizzo per l'anno 2020;
- schema di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria sulla pre-intesa del contratto decentrato integrativo 2020, redatto sulla base degli schemi definiti dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare 25 del 19/7/2012, sottoscritto dalla Dirigente del Servizio Gestione del Personale e dalla Responsabile del Procedimento;
- pre-intesa relativa al CCDI 2020 firmata il 21/12/2020;

Preso atto:

- della quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 nella misura di € 710.420,95;
- della preintesa relativa al CCDI 2020, riferita alla parte normativa e alla parte economica per l'anno 2020, la quale dispone in merito ai criteri per la ripartizione e destinazione delle

risorse finanziarie stabili e variabili nel rispetto dei vincoli imposti dal CCNL e dalle normative vigenti, secondo il dettaglio di cui all'allegato A alla preintesa stessa

CERTIFICA

la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria relativa al fondo del personale dipendente non dirigente per l'anno 2020 ed

ATTESTA

la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata come sopra indicata con le disponibilità allocate nel bilancio 2020 e con i vincoli derivanti dalle norme di legge in materia.

Empoli, 22/12/2020

Il presente parere viene rilasciato in formato digitale

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Marco Pisaneschi - Presidente

Dott. Quiriconi Nicola - Componente

Dott. ssa Scelsi Maria Maddalena - Componente



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018 ED ECONOMICO ANNO 2020 – PERSONALE NON DIRIGENTE - SOTTOSCRITTO IN DATA 28/12/2020

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 2020

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 21/12/2020 Contratto 28/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica Anno 2016-2018 Parte Economica Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Segretario Generale (presidente) Dirigente Servizio Gestione del Personale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> 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 FP - CISL
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 2020.
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 22/12/2020
	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. 15 del 29/01/2020 e definitivamente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.60 del 22/04/2020 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. 29 del 26/02/2020 La relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 25/11/2020 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 2020. 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. 11 articoli e da n. 4 allegati

Gli 11 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 correlata alle condizioni di lavoro

1. Le parti danno atto della necessità, al fine di garantire livelli non inferiori a quelli corrisposti fino al 2019, di rivedere il coefficiente di ripartizione previsto dall'art. 6 comma 4 del CDI del 2019 relativamente all'indennità correlata alle condizioni di lavoro che comportino disagio per gli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, fissando il suddetto coefficiente a 1,00

Art. 7 – Progetto relativo all'attivazione dei Centri Estivi Covid-19

1. Le parti danno atto della destinazione, limitatamente al 2020, di specifiche risorse per il progetto dei centri estivi Covid 0-3 attivati dall'amministrazione limitatamente al periodo 29 giugno - 28 luglio 2020. La corresponsione delle risorse di cui al presente articolo avverrà secondo la proposta di progetto presentata dalla RSU a luglio 2020, a suo tempo oggetto di contrattazione e allegata al presente Contratto Decentrato Integrativo (allegato B).



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

1. *Le parti danno atto che, in esito agli incontri avvenuti con la R.S.U., sono stati contrattati i criteri generali relativi all'indennità di cui al presente articolo, i quali sono inseriti nell'allegato C "Bozza Regolamento Specifiche Responsabilità".*
2. *Le parti danno atto altresì che le risorse, già contrattate nel CDI 2009, 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. La gestione dell'emergenza epidemiologia da COVID-19, tuttavia, non ha consentito di pervenire alla definizione dei suddetti criteri in tempo utile per attribuire, sulla base degli stessi e in maniera differenziata, l'indennità in questione per il 2020. Le parti concordano, pertanto, sulla destinazione 2020 dei risparmi, derivanti dalla mancata attuazione dei criteri differenziati, quantificabili in circa € 18.000,00, per il premio correlato alla performance.*

Art. 9 – Incentivi per le funzioni tecniche

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 D "Bozza Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche".*
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 2021, primo anno di applicazione.*

Art. 10 – Pausa Pranzo

1. *Le parti concordano sulla possibilità di contrarre la pausa pranzo, nei casi in cui attualmente è fissata in 50 minuti, al minimo contrattuale previsto dall'art. 26 del CCNL 21/05/2018, pari a 30 minuti, fermo restando l'orario di apertura al pubblico e l'orario di servizio, e senza alcun aggravio sull'utilizzo dell'istituto del lavoro straordinario. L'eventuale eccedenza, non monetizzabile come straordinario, potrà essere utilizzata per la flessibilità in entrata nel giorno stesso o comunque a recupero di un debito in ingresso entro il mese successivo.*
2. *L'attuazione è subordinata al preventivo adeguamento del sistema informatico*

Art. 11 – 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.*

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. 1375 del 14/12/2020 e con deliberazione di Giunta n. 216 del 16/12/2020 secondo i criteri e gli indirizzi approvati dalla Giunta Comunale con la stessa delibera.

Il Fondo dell'anno 2020, cui fare riferimento, è stato quantificato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017. 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, è pari € 788.347,00, quindi contenuto entro il limite delle risorse del corrispondente Fondo Risorse, soggette a limitazioni, determinato per l'anno 2016 in € 788.347,00. Nel suddetto limite sono incluse le risorse destinate per l'anno 2020 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 € 598.437,36. 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.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

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

Il contratto integrativo destina il 74,67% (pari ad € 530.500,00) delle risorse alle competenze con carattere di stabilità, prendendo atto:

- dell'attuale organizzazione del sistema delle posizioni di responsabilità (5,25%)
- dell'organizzazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali (turno e maggiorazioni) (0,99%)
- delle indennità di condizioni lavoro (4,22%)
- dell'indennità di comparto (12,18%)
- delle progressioni economiche (49,13%)
- delle indennità specifiche previste per il personale dei servizi educativi e dell'indennità prevista per la ex 8^a qq.f. (2,91%)

Il restante 25,33% pari ad € 179.920,95 è destinato a istituti con carattere di variabilità:

- performance e progetto educativo (16,88%)
- Incentivi funzioni tecniche (8,45%)

Nella determinazione n. 1375 del 14/12/2020 e nella deliberazione della Giunta Municipale n. 216 del 16/12/2020 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 € 44.000,00, 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 46% 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 2020 lega alla qualità delle prestazioni il riconoscimento di compensi di natura accessoria in linea con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG 2020) 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.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018 ED ECONOMICO ANNO 2020 – PERSONALE NON DIRIGENTE - SOTTOSCRITTO IN DATA 28/12/2020

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 2020

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 21/12/2020 Contratto 28/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica Anno 2016-2018 Parte Economica Anno 2020
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 FP - CISL
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 2020.
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 22/12/2020
	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. 15 del 29/01/2020 e definitivamente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.60 del 22/04/2020 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. 29 del 26/02/2020 La relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 25/11/2020 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 2020. 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. 11 articoli e da n. 4 allegati

Gli 11 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 correlata alle condizioni di lavoro

1. Le parti danno atto della necessità, al fine di garantire livelli non inferiori a quelli corrisposti fino al 2019, di rivedere il coefficiente di ripartizione previsto dall'art. 6 comma 4 del CDI del 2019 relativamente all'indennità correlata alle condizioni di lavoro che comportino disagio per gli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, fissando il suddetto coefficiente a 1,00

Art. 7 – Progetto relativo all'attivazione dei Centri Estivi Covid-19

1. Le parti danno atto della destinazione, limitatamente al 2020, di specifiche risorse per il progetto dei centri estivi Covid 0-3 attivati dall'amministrazione limitatamente al periodo 29 giugno - 28 luglio 2020. La corresponsione delle risorse di cui al presente articolo avverrà secondo la proposta di progetto presentata dalla RSU a luglio 2020, a suo tempo oggetto di contrattazione e allegata al presente Contratto Decentrato Integrativo (allegato B).



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

1. *Le parti danno atto che, in esito agli incontri avvenuti con la R.S.U., sono stati contrattati i criteri generali relativi all'indennità di cui al presente articolo, i quali sono inseriti nell'allegato C "Bozza Regolamento Specifiche Responsabilità".*
2. *Le parti danno atto altresì che le risorse, già contrattate nel CDI 2009, 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. La gestione dell'emergenza epidemiologia da COVID-19, tuttavia, non ha consentito di pervenire alla definizione dei suddetti criteri in tempo utile per attribuire, sulla base degli stessi e in maniera differenziata, l'indennità in questione per il 2020. Le parti concordano, pertanto, sulla destinazione 2020 dei risparmi, derivanti dalla mancata attuazione dei criteri differenziati, quantificabili in circa € 18.000,00, per il premio correlato alla performance.*

Art. 9 – Incentivi per le funzioni tecniche

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 D "Bozza Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche".*
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 2021, primo anno di applicazione.*

Art. 10 – Pausa Pranzo

1. *Le parti concordano sulla possibilità di contrarre la pausa pranzo, nei casi in cui attualmente è fissata in 50 minuti, al minimo contrattuale previsto dall'art. 26 del CCNL 21/05/2018, pari a 30 minuti, fermo restando l'orario di apertura al pubblico e l'orario di servizio, e senza alcun aggravio sull'utilizzo dell'istituto del lavoro straordinario. L'eventuale eccedenza, non monetizzabile come straordinario, potrà essere utilizzata per la flessibilità in entrata nel giorno stesso o comunque a recupero di un debito in ingresso entro il mese successivo.*
2. *L'attuazione è subordinata al preventivo adeguamento del sistema informatico*

Art. 11 – 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.*

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. 1375 del 14/12/2020 e con deliberazione di Giunta n. 216 del 16/12/2020 secondo i criteri e gli indirizzi approvati dalla Giunta Comunale con la stessa delibera.

Il Fondo dell'anno 2020, cui fare riferimento, è stato quantificato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017.

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, è pari € 788.347,00, quindi contenuto entro il limite delle risorse del corrispondente Fondo Risorse, soggette a limitazioni, determinato per l'anno 2016 in € 788.347,00

Nel suddetto limite sono incluse le risorse destinate per l'anno 2020 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 € 598.437,36

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.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

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

Il contratto integrativo destina il 74,67% (pari ad € 530.500,00) delle risorse alle competenze con carattere di stabilità, prendendo atto:

- dell'attuale organizzazione del sistema delle posizioni di responsabilità (5,25%)
- dell'organizzazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali (turno e maggiorazioni) (0,99%)
- delle indennità di condizioni lavoro (4,22%)
- dell'indennità di comparto (12,18%)
- delle progressioni economiche (49,13%)
- delle indennità specifiche previste per il personale dei servizi educativi e dell'indennità prevista per la ex 8[^] qq.f. (2,91%);

Il restante 25,33% pari ad € 179.920,95 è destinato a istituti con carattere di variabilità:

- performance e progetto educativo (16,88%)
- Incentivi funzioni tecniche (8,45%)

Nella determinazione n. 1375 del 14/12/2020 e nella deliberazione della Giunta Municipale n. 216 del 16/12/2020 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 € 44.000,00, 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 46% 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 2020 lega alla qualità delle prestazioni il riconoscimento di compensi di natura accessoria in linea con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG 2020) 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.