



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

ANNO 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

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

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

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, i contratti integrativi devono essere corredati da una relazione illustrativa e tecnico finanziaria predisposta sulla base di uno schema tipo approvato in data 19/07/2012 con circolare n. 25 dal MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La presente relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono pubblicate in modo permanente sul sito istituzionale al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla costituzione ed utilizzo del Fondo della Dirigenza.

Agli atti di costituzione e ripartizione dello stesso fondo si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40-bis.

Relazione Illustrativa

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

Data di sottoscrizione		27/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Il Contratto integrativo in attuazione del CCNL 17/12/2020 regola la parte normativa 2016-2018 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto. La parte economica è relativa al 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Segretario Generale – presidente • Dirigente dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL
Soggetti destinatari		Tutto il personale con qualifica dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto integrativo applica il nuovo CCNL 17/12/2020 regolando istituti modificati o di nuova introduzione all'interno dell'Ente, prevedendone la decorrenza
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei Conti dell'Ente in data 27/12/2021
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs 97/2016, è stato adottato con deliberazione n. 24 del 24/03/2021



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

	sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria della	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D. Lgs 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del comune
		Ai sensi dell'art. 169 del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 07/04/2021
		La relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 14/07/2021 previa verifica del Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Lo schema di contratto integrativo in attuazione del CCNL 17/12/2020 consta di n. 8 articoli che dispongono in merito a quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (periodo 2016-2018) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal CCNL Area Dirigenza Enti Locali del 17/12/2020.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dal CCNL.
3. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o comunque inserito nell'organico dell'ente.
4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso. Tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono disciplinati con il presente CCDI, salva diversa specifica indicazione prevista dal CCDI stesso.

Art. 2 - Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020. La materia di cui al menzionato art. 45 comma 1 lettera a) è negoziata con cadenza annuale.
2. Il presente contratto decentrato integrativo entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salva diversa specifica previsione indicata negli articoli.
3. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente.

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.



COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

TITOLO II – ISTITUTI ECONOMICI

Art. 4 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa relativa al secondo anno.

Art. 5 – Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, le Parti prendono atto della graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali di cui alla deliberazione n. 144 del 27/10/2011, la quale fa riferimento ad una organizzazione articolata su sette settori. Le Parti prendono altresì atto che in data 05/07/2019, con deliberazione n. 126 è stata disposta la modifica della macrostruttura, con una riduzione del numero delle posizioni dirigenziali a cinque; l'entrata in vigore avverrà in seguito alla ridefinizione delle funzioni di dettaglio delle nuove posizioni dirigenziali, e alla conseguente pesatura delle stesse.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 4 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.
3. Le Parti convengono che per l'anno 2021 le risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale dirigenziale siano pari al 21,99% del totale Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 6 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7 – Incarichi ad interim

1. Le parti concordano di rinviare la disciplina del presente istituto una volta completata la ridefinizione delle funzioni delle nuove posizioni dirigenziali e la conseguente pesatura delle stesse secondo quanto indicato all'art. 5 comma 1 del presente contratto.

Art. 8 – Norme di salvaguardia

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.