

COMUNE DI RUFINA
(Città Metropolitana di FIRENZE)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. **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	Preintesa 5 dicembre 2023 – Contratto 21 dicembre 2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile AA.GG. Servizi Sociali Educativi Culturali – Vicesegretario Componente: Responsabile Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023	
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione (rispetto dell'iter)	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
n.d.n.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si, con Deliberazione G.C. n. 64 del 30/03/23, nell'ambito del P.I.A.O. 2023/2025, con cui sono stati assegnati gli obiettivi per il 2023.	
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, nell'ambito del P.I.A.O. (Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"), adottato con Deliberazione G.C. 64 del 30/03/2023.	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si.	

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 dal contratto integrativo

Viene identificato l'oggetto del contratto. In particolare si specifica che si tratta del Contratto decentrato di ente, in attuazione del Contratto decentrato territoriale stipulato dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve e da tutti i Comuni che ne fanno parte. Il Protocollo sottoscritto fra gli Enti interessati e le OO.SS il 10/11/2023, ed il CCDIT 2023-2025 sottoscritto il 21/12/2023, individuano le materie che rimangono attribuite alla contrattazione di Ente. Fra le materie di competenza del contratto di Ente c'è la destinazione annuale delle risorse disponibili per la remunerazione dei diversi istituti contrattuali e lo svolgimento di selezioni per PEO.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili comunicata dall'Amministrazione e approvata dalla Giunta con atto n. 221 del 30/11/2023.

Viene raggiunto un accordo circa la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Allegato 1 Contiene il testo del Contratto sottoscritto

Allegato 2 Contiene la tabella di destinazione delle risorse decentrate.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'allegato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) e lett. b) – performance organizzativa e individuale	56.114,38
Art. 80, comma 2, lett. j) – progressioni economiche orizzontali	40.100,00
Art. 80, comma 2, lett. j) – PEO da attribuire nel 2023	5.000,00
Art. 80, comma 2, lett. c) – indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis	2.600,00
Art. 80, comma 2, lett. d) – indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi ex art. 24.1 CCNL 14.9.2000	6.000,00
Art. 80 comma 2 lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	18.500,00
Art. 80, comma 2, lett. g) – compensi previsti da disposizioni di legge	29.853,67
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	750,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	250,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	12.000,00
Trasferimento all'Unione per reperibilità pro.civ. e personale assegnato	7.799,26
Altro	716,67
Totale	179.683,98

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL-2022.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 259 del 30 dicembre 2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 150 del 28 luglio 2011).

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

Il CCDI prevede lo svolgimento di selezioni per l'attribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2023, di cinque nuovi differenziali stipendiali (1 nell'area degli Operatori esperti, 3 nell'area degli Istruttori e 1 nell'area dei Funzionari EQ).

Le modalità di svolgimento delle selezioni sono quelle adottate con il CCDIT 2023-2025 sottoscritto il 21/12/2023.

L'assegnazione delle PEO avviene attraverso una procedura selettiva annuale per singola area professionale, cui possono partecipare, su domanda, tutti coloro che sono in possesso dei requisiti (tre anni di servizio nella posizione economica attuale, assenza di provvedimenti disciplinari, ecc.). Le PEO attribuibili non possono, per ciascuna area, superare il 50% degli aventi diritto.

Si specifica che tale limite del 50% non opera nell'ipotesi di aventi diritto alle progressioni limitati ad una unità.

La valutazione si basa sulla media delle valutazioni del sistema della performance dell'ultimo triennio (76%), sull'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (24%) e su un punteggio aggiuntivo fino al 3% per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 4 anni.

La selezione è effettuata dalla conferenza dei responsabili di area, che compila una graduatoria di merito per ciascuna area di inquadramento. L'esame e la valutazione delle domande presentate dal personale titolare di EQ è effettuata dal Dirigente/Segretario o, in mancanza, dal Nucleo di Valutazione.

Si sottolinea che, nell'ambito dell'area dei Funzionari EQ, l'unico avente diritto è un dipendente incaricato di EQ, ai sensi degli artt. 16 e 19 del CCNL-2022.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende una sostanziale tenuta dei soddisfacenti livelli di erogazione dei servizi ormai consolidati, nella prospettiva di un ulteriore miglioramento delle prestazioni individuali del personale interessato.

Lì, 21 dicembre 2023

Vicesegretario – Responsabile Area AA.GG. Servizi Soc. Educativi Culturali

Dott.ssa Hanna Mariana Meini



HANNA
MARIANA
MEINI
21.12.2023
16:34:34
GMT+01:00

