

# UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE

## (Città Metropolitana di FIRENZE)

**Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, parte giuridica, per il triennio 2023-2025, valido per i dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina.**

### Premessa

Il CCNL del 21 maggio 2018 prevede espressamente, all'articolo 9, la possibilità di stipulare un contratto decentrato unitario a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali. Tale articolo non è stato oggetto di riscrittura a seguito della emanazione del nuovo CCNL del 16/11/2022 e pertanto è da considerarsi ad oggi ancora in vigore.

La contrattazione territoriale offre l'opportunità di definire una disciplina contrattuale omogenea per tutti i lavoratori degli enti che aderiscono all'Unione, e dell'Unione stessa, al fine di migliorare le condizioni lavorative di ciascuno nonché le relazioni lavorative fra i lavoratori stessi, sempre più spesso impegnati in attività comuni. L'adozione di una disciplina contrattuale omogenea risulta altresì utile a favorire l'interscambio ed il trasferimento dei lavoratori fra gli enti.

Con le seguenti deliberazioni delle Giunte:

- Pelago n. 90 del 24/10/2023
- Pontassieve n. 126 del 26/10/2023
- Reggello n. 139 del 25/10/2023
- Rufina n. 196 del 30/10/2023
- Unione n. 85 del 07/11/2023

gli Enti hanno approvato il Protocollo previsto dall'art. 9 del CCNL. Il Protocollo è stato sottoscritto con le OO.SS. il 10/11/2023.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 89 del 20/12/2022 è stata costituita la delegazione trattante unica di parte pubblica. Con la suddetta deliberazione di Giunta della Unione nr. 85 del 07/11/2023 si è approvato il protocollo di Intesa e si è provveduto anche alla nomina delle delegazione trattante di parte pubblica.

Il tavolo trattante territoriale ha avviato i propri lavori in data 3 novembre 2023 ed ha sviluppato la propria attività nel corso di incontri plenari per concludere, il 01/12/2023, con la sottoscrizione della Preintesa del nuovo CCDIT 2023-2025.

Prima della stipula della presente preintesa erano a suo state segnate alcune importanti tappe intermedie, tutte finalizzate alla definizione di un quadro normativo e contrattuale unico e/o omogeneo dei rapporti di lavoro instaurati da tutti gli Enti aderenti al precedente Protocollo territoriale che le parti hanno di comune accordo deciso di confermare, almeno in questa fase, riservandosi ad eventuali sviluppi successivi della trattativa emendamenti specifici delle fattispecie regolanti la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio e quella sul godimento dei buoni pasto:

- 21 febbraio 2019 – conclusione del confronto, con esito positivo, in materia di “articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro” e “buoni pasto al personale”;
- 11 aprile 2019 – conclusione del confronto, con esito positivo, in materia di “disciplina del lavoro a tempo parziale”;
- 3 giugno 2019 – sottoscrizione accordo-stralcio in materia di “individuazione delle fasce di flessibilità dell'orario di entrata e uscita”, “elevazione del periodo dell'orario multi periodale”, “limite annuo delle ore conservabili nella banca ore” e “pausa pranzo personale di vigilanza e protezione civile”.

Il Contratto territoriale avrà valore per tutti gli Enti. Il contratto fissa le modalità di riconoscimento, attribuzione ed erogazione delle indennità demandate alla contrattazione decentrata, stabilendone per alcune la misura e per altre fissando gli importi minimi e massimi. Alla contrattazione di Ente resta il compito di stabilire gli importi effettivi delle indennità nonché la materia generale della destinazione annuale dei fondi.

## Relazione illustrativa

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

<b>Enti interessati</b>	<b>Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve Comuni (appartenenti all'Unione Valdarno e Valdisieve) di: Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina</b>
<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa: 01/12/2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2023-2025 – parte giuridica</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  <b>Presidente: Responsabile Area Affari Generali della Unione e Vice segretario dell'Unione</b>            Componenti:  <b>Segretario generale dei Comuni di Pontassieve e Reggello e Segretario dell'Unione</b>  <b>Vicesegretario del Comune di Pelago</b>  <b>Vicesegretario del Comune di Pontassieve</b>  <b>Vicesegretario del Comune di Reggello</b>  <b>Soggetti aggregati: Responsabile delle Funzioni Fondamentali e Vicesegretario dei Comuni di Londa e San Godenzo</b>  <b>Responsabile Servizio finanziario del Comune di Pontassieve e dell'Unione</b></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A., DICCAP - Dipartimento Enti - SULPM, R.S.U. di tutti gli Enti.</b>            Firmatarie della preintesa:  <b>C.G.I.L. F.P.,</b>  <b>U.I.L. F.P.L.</b>  <b>RSU degli Enti.</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina e dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve con contratto del Comparto Funzioni Locali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Risorse e premialità            Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse            Progressioni economiche orizzontali adesso differenziali stipendiali – Criteri per le selezioni            Indennità condizioni di lavoro            Indennità per specifiche responsabilità            Premio individuale differenziato e premio di efficienza            Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge            Servizi turnificati e di pronta reperibilità            Sezione polizia locali: indennità di servizio esterno e di funzione            Flessibilità dell'orario di lavoro            Lavoro straordinario e banca ore            Riduzione di orario per i servizi turnificati            Orario multiperiodale            Personale assegnato all'Unione per servizi in convenzione</p>



<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e il Piano degli obiettivi sono stati adottati, o sono in corso di adozione, presso i singoli Enti che aderiscono al Protocollo (adesso da intendersi come parte dei rispettivi Piani Integrati di Attività ed Organizzazione, cd. PIAO). E' stato assolto, da parte di ciascun Ente, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commo 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e decreto 33/2013.
--	---

## **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**

#### Titolo I

**Articoli 1-4:** si fissano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, le forme e le modalità delle verifiche periodiche sulla sua applicazione, le procedure per l'interpretazione autentica delle singole disposizioni.

#### Titolo II

**Articoli 5-6 (Capo I):** si rinvia la quantificazione delle risorse alla contrattazione di Ente e si elencano gli strumenti di premialità disciplinati dal contratto.

**Articolo 7 (Capo II):** si stabiliscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse cui i contratti di Ente dovranno attenersi.

**Articolo 8 ed allegato A (Capo III):** contengono la disciplina delle progressioni orizzontali, adesso denominate nel nuovo CCNL "differenziali stipendiali" con particolare riferimento ai requisiti di accesso (anni di anzianità nella posizione, valutazione servizio prestato presso altri enti, ecc.), alle modalità di svolgimento delle selezioni (tempi e modalità di presentazione delle istanze) e ai criteri per la loro assegnazione, basati, in via principale, sulle valutazioni ottenute dal dipendente nell'ultimo triennio. (punteggio 76 su 100). In via sussidiaria (per la quota di 24/100) verrà considerata l'anzianità di permanenza nella posizione rivestita. L'ammontare delle somme da destinare annualmente viene stabilito a livello di singolo Ente.

**Articoli 9-10 (Capo IV):** si definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Si definiscono poi le attività inerenti le condizioni di lavoro (art. 10) e stabiliscono l'importo giornaliero, unico per le attività esposte a rischio, diversificato in base alla tipologia e da stabilirsi in sede di singolo Ente nell'ambito di una fascia fra un importo minimo ed un massimo predeterminati per le attività disagiate, diversificato in base agli importi trattati e da stabilirsi in sede di singolo Ente nell'ambito di una fascia fra un importo minimo ed un massimo predeterminati per il maneggio valori.

**Articoli 11 ed Allegato B:** disciplinano le indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL-2022. Il Sistema è stato completamente rivisto e reso omogeneo con le specifiche dettate dal CCNL del 16/11/2022. Si prevede infatti una elencazioni di compiti e di funzioni a cui possono essere assegnate le particolari responsabilità, superando quindi il sistema con le pesature e relative schede di rilevazione delle responsabilità. I contratti di Ente devono stabilire però il valore di ciascun compito/funzione/ nell'ambito di un minimo (ad esempio € 350,00 €.) ed un massimo (1.000,00 €.) predeterminato dal contratto territoriale.

**Articolo 12 (Capo V):** disciplina i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997; incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del Codice dei contratti; i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014; i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le



disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006; i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018; i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio. Inoltre prevede al comma 3 la possibilità di utilizzo dei risparmi derivanti dal cd. Piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4 e 5 del D.L. nr. 98/2011).

**Art. 13:** In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, si prevede che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, venga corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 25,00 per ogni ora di lezione frontale ma solo ove le risorse di bilancio destinate allo scopo fossero esaurite.

**Articolo 14 (Capo VI):** disciplina il meccanismo della valutazione della cd. Performance (art.80 CCNL) volto ad erogare la produttività ai dipendenti ed il premio differenziato introdotto dall'art. 81 del CCNL del 20122 stabilendone la misura nel trenta per cento del valore medio dei primi attribuiti al personale valutato e prevedendo che possa essere attribuito ad un numero selezionato dei dipendenti Sono anche stabiliti i criteri prioritari in caso di parità.

**Capo VII (articoli 15-17)** contiene la sezione "polizia locale" e "personale educativo e scolastico". Vengono disciplinate le indennità di funzione e di servizio esterno. Per l'indennità di funzione (art. 16) sono elencate le funzioni e i profili delle figure alle quali viene riconosciuta l'indennità. Ad ogni funzione è attribuito un valore da xx a yy, in sede di contrattazione di Ente sarà stabilito il valore di ogni punto fra un minimo (8 €.) ed un massimo (15 €.) previsti nel contratto territoriale. L'articolo 15 stabilisce le caratteristiche del servizio esterno e fissa il minimo (3,00 €.) ed il massimo (10,00 €.) dell'indennità giornaliera rinviando al contratto di Ente la fissazione dell'importo effettivo. Sono disciplinate anche le prestazioni in occasione dello svolgimento di attività a favore di privati (art.17) e l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 18)

**Art. 20 -21 (Capo VIII)** recano i Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato titolari di incarico di Elevata Qualificazione ed il meccanismo perequativo con la indennità di risultato come previsto dall'art.7 comma 4, lettera j) del CCNL-2022.

TITOLO III reca le disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro (**art. 22-23-24-25-26-27**)

L'art.22 disciplina la elevazione del contingente del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'articolo 23 regola l'indennità di turno.

L'articolo 24 e specifiche 24.1, 24.2.... disciplinano i servizi di pronta reperibilità stabilendone le modalità di svolgimento e fissando l'importo base dell'indennità in €. 12 per dodici ore.

Sono disciplinati poi l'orario flessibile (art. 27), l'orario straordinario e la banca ore (art. 26), la riduzione di orario per i servizi turnificati (art. 25), l'orario multiperiodale (art. 29).

Il Capo II (articoli 31-32) regola le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 31), le innovazioni tecnologiche e la qualità del lavoro (art. 32)

Il Capo III disciplina in modo dettagliato il welfare integrativo stabilendo in attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022 e dell'articolo 82 del CCNL medesimo che ciascun ente firmatario, nella propria autonomia e nel rispetto dei vincoli di legge e del CCNL del comparto, stanzi le risorse destinate al welfare distinguendole tra quelle già previste per le medesime finalità ante Ccnl 16/11/2022 e quelle mediante utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate dell'anno specifico di contrattazione rimandando (art. 33).

## **B) modalità di utilizzo delle risorse- rinvio.**

L'utilizzo delle risorse viene disciplinato dalla contrattazione dei singoli Enti che dovrà fissare gli importi effettivi delle diverse indennità, nell'ambito dei limiti minimi e massimi fissati dal contratto territoriale, e determinerà conseguentemente i costi che graveranno sui fondi di ciascun Ente e quindi si rimanda alle

singole relazioni tecnico finanziarie di ciascun ente la definizione della effettiva incidenza del CCDIT sui bilanci dei rispettivi enti. Al riguardo si precisa inoltre che gran parte degli istituti contrattuali entreranno in vigore solo a decorrere dalla contrattazione decentrate integrativa locale del 2024 con le seguenti eccezioni: indennità per specifiche responsabilità individuate ai pt. 3, 8 e 13 dell'Allegato B avente ad oggetto la Misura dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL-2022.

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Li, 05/12/2023

Il Presidente della Delegazione trattante di parte  
pubblica

Sauro Nardoni