



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

PARTE ECONOMICA - RELATIVA ALL'ANNO 2022

Il giorno **20** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventidue**, nella sede dell'Ente, alle ore 16,00 si sono incontrati:

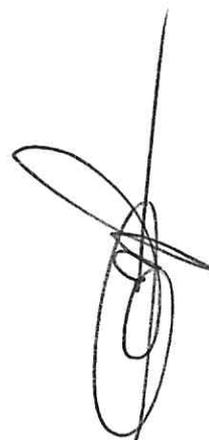
La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

- **Ferdinando Ferrini** - presidente
- **Sauro Nardoni** - componente
- **Francesco Cammilli** - componente
- **Moreno Fontani** - componente



I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

C.G.I.L. - fp/Enti locali - Sig. **Antonio Morelli**
UIL - fp/Enti locali Sig. **xxxxxxxxxxxxxxxx**
CSIL - fp/Enti locali Sig.ra **Raffaella Comodo**



Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- **Borelli Emanuela**
- **Forzini Ernesto**
- ~~**Artini Lorenzo**~~
- **Volpi Giorgio**
-



La Delegazione di parte pubblica, i rappresentanti della R.S.U. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali:

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO L'**ACCORDO** relativo al

"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA ANNO 2022"



Nel testo che segue:

1. IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Secondo il nuovo CCNL del 21 maggio 2018 il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) ha validità triennale e può essere aggiornato annualmente relativamente ai criteri per la ripartizione delle risorse alle diverse finalità.

Con protocollo del 23 novembre 2018, firmato con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali insieme all'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve ed ai Comuni che aderiscono all'Unione, è stato istituito il tavolo di trattativa territoriale per la sottoscrizione di un Contratto decentrato, di parte giuridica, a livello territoriale.

Il Contratto territoriale, per il triennio 2019-2021, è stato firmato definitivamente l'8 novembre 2019.

In data 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCDI di Ente che regola parte delle materie che il Protocollo 2018 e il CCDIT 2019 riservano a tale livello di contrattazione e, in particolare, la Parte Economica del 2020 con relativa destinazione delle risorse disponibili.

In data 8 settembre 2020, a completamento delle materie di competenza della contrattazione di Ente, è stato sottoscritto l'Accordo relativo alla disciplina per la corresponsione della retribuzione di risultato agli incaricati di posizione organizzativa; infine in data 29/12/2021 è stato siglato il contratto collettivo integrativo decentrato, parte economica per il 2021, mentre ancora siamo in attesa della firma definitiva del nuovo CCNL parte economica e normativa 2019-2021 come da preintesa del 4 agosto 2022 i cui effetti giuridici verranno quindi rimandati alla prossima contrattazione.

2. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE" DELL'UNIONE

La definizione delle risorse decentrate disponibili annualmente per la contrattazione decentrata ai fini della remunerazione del merito e degli altri istituti contrattuali demandati alla sede decentrata è limitata da un regime vincolistico, sugli importi complessivi, dettato dalla legge.

A partire dal 2017 la normativa, tutt'ora vigente (art. 23 del d.lgs. n. 75/2017), prescrive che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Successivamente l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha stabilito che tale limite "è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018 (...) prendendo a riferimento come base di calcolo il personale il servizio al 31 dicembre 2018". Le modalità di tale adeguamento sono state fissate dal D.M. 17/03/2020 il quale, nel determinare le modalità di calcolo dei valori medi pro capite, ha anche chiarito che la spesa complessiva per il trattamento accessorio, comprensivo della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., non può comunque essere inferiore alla spesa sostenuta, per le medesime finalità, nell'anno 2016.

La situazione delle Unioni acquista, nel quadro complessivo dei diversi regimi vincolistici relativi al personale degli enti locali (spesa totale; capacità assunzionali; limite alle risorse decentrate), una posizione di particolare specialità. La normativa vincolistica, infatti, nulla dispone espressamente per le unioni in relazione alle loro peculiarità. Gli unici riferimenti normativi e contrattuali sono l'art. 32 del TUEL che prescrive che la "spesa sostenuta per il personale dell'unione non può comportare (...) il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti"; e l'art. 13 del CCNL del 22/01/2004 che prevede che i comuni trasferiscano alle unioni le quote del salario accessorio afferenti al personale trasferito e/o assegnato temporaneamente.

Esiste tuttavia un filone interpretativo abbastanza omogeneo, e costante, delle sezioni regionali della

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp or signature in the middle, and several other signatures on the right.

W

	Pelago	Pontassieve	Reggello	Rufina	TOTALE
quota reperibilità PROCIV	1.503,10	4.042,88	3.195,55	1.441,49	10.183,02
quota per il personale assegnato gest.ass. Sociale	1.519,49	4.990,21	8.003,01	6.357,77	20.870,48
TOTALE risorse da accantonare sui Fondi comunali	3.022,59	9.033,09	11.198,56	7.799,26	31.053,50

3. LE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNUALITA' 2022

La definizione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata non forma oggetto di trattativa con le organizzazioni sindacali a livello di singolo Ente.

Spetta all'Amministrazione individuare l'ammontare delle "risorse decentrate", in quanto parte di esse sono predeterminate in modo specifico dalle disposizioni contrattuali e parte sono correlate al raggiungimento di obiettivi strategici o organizzativi stabiliti dal sistema della performance ed indicati dalla Giunta, nell'ambito della propria autonoma e discrezionale valutazione.

Il CCNL del 21/05/2018 ha previsto nuove modalità per la costituzione dei Fondi decentrati, a partire dalla sostanziale stabilizzazione delle risorse già destinate per l'anno 2017.

Resta confermato, salvo le esplicite eccezioni stabilite dal CCNL medesimo, il limite di spesa fissato, dal citato art. 23 del decreto legislativo n. 75/2017, come integrato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, e calcolato secondo le modalità fissate dal D.M. 17/03/2020.

Le risorse sulla base delle quali sarà attivata la procedura contrattuale sono classificabili secondo il CCNL come segue, prendendo come primo riferimento la determina di costituzione del fondo nr. 845 del 29.10.2021 del Servizio Personale Associato per il 2021 e tenendo di conto che per l'anno in corso, a decorrere dal 1 di gennaio 2022, a seguito del recesso da parte di tutti i comuni dalla gestione associata dei Servizi Sociali, il relativo personale è tornato ai comuni di provenienza il che ha comportato una riduzione del fondo stabile della Unione per complessivi €. 36.383,33 (da €. 60.466,62 si passa infatti ad €. 24.083,29), comunque a fronte di una corrispondente riduzione delle voci in uscita sulle peo e sul comparto:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Consuntivo 2021	Previsioni 2022
Importo consolidato risorse stabili anno 2017 – art. 67, comma 1, CCNL 2018	155.636,79	156.050,70	156.050,70
Incremento 0,20% monte salari 2001	413,91	0,00	
Differenziale progressioni economiche CCNL 2018	4.827,65	5.533,12	5.533,12
RIA – art. 67, comma 2, lett. d)	233,62	3.811,95	7.360,69
Incremento art. 67, comma 2, lett. a) – 83,20 € a dipendente	--	5.824,00	5.824,00
Personale trasferito dai Comuni – art. 67, comma 2, lett. e)	60.466,62	60.466,62	24.083,29
TOTALE Risorse aventi carattere di stabilità e continuità	221.578,59	231.686,39	198.851,80
Costo delle posizioni economiche già attribuite	-122.038,03	-125.000,00	- 102.000,00

Corte dei Conti (di recente anche la sezione toscana con il parere n. 59 del 15/02/2017), cui fa da coronamento un pronunciamento della Sezione Autonomie (n. 8 del 29/04/2011), secondo il quale vale per le unioni il cosiddetto principio del “ribaltamento” della spesa dei comuni sull’unione e viceversa, in caso di recesso di un comune dall’unione o di scioglimento della stessa. In pratica “nei trasferimenti di personale, a qualsiasi titolo, fra comuni e unione, in entrambe le direzioni, si deve tener conto della somma complessiva delle spese, calcolata sommando i dati degli enti locali che costituiscono l’unione e quelli di quest’ultimo soggetto” (sez. Lombardia n. 48/2013). La sezione Toscana (n. 59/2017), proprio pronunciandosi su una questione relativa al trattamento accessorio ha stabilito che “l’ente B (unione), per la definizione del proprio limite di spesa, potrà senz’altro portare in diminuzione l’importo rimborsatogli [trasferitogli] dall’ente A (comune)” ma “l’ente A (comune) non potrà neutralizzare tale somma ai fini del calcolo della propria misura del limite di spesa”. Afferma più avanti la Sezione che “non convince la tesi più restrittiva che impedirebbe lo scomputo della somme ricevute dall’ente A in quanto la ratio della disposizione (...) è esattamente quella (...) di razionalizzare ed ottimizzare l’impiego delle risorse”.

Tale impostazione ha trovato conferma nella disposizione contenuta nella legge n. 56/2014 che, al comma 114 dell’articolo 1, dispone “***In caso di trasferimento di personale dal comune all’unione di comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell’unione***”.

In coerenza che tale filone interpretativo questo Ente, nelle diverse occasioni nelle quali è stato acquisito, per trasferimento, personale dai comuni ha applicato, come previsto dal comma 114 della legge 56/2014, il criterio dello “zainetto”, cioè: ogni dipendente si è portato dietro, facendole confluire nel fondo dell’Unione, le risorse corrispondenti a quanto riscosso nell’anno precedente al trasferimento a vario titolo a valere sul fondo comunale delle risorse decentrate (PEO, indennità varie, produttività, ecc.).

L’art. 70-sexies del CCNL del 21/05/2018 ha adeguato la disciplina dei Fondi delle unioni di comuni al citato comma 114 della legge 56, dettandone le modalità di attuazione.

Con la deliberazione n. 52 del 26/05/2020 la Giunta, nell’ambito del Piano Operativo annuale delle gestioni associate, ha provveduto a determinare gli importi che i comuni devono trasferire all’unione nell’anno 2020 per tutto il personale trasferito (dal 2015 al 2019), corrispondenti complessivamente a 116.545,52 euro, esclusi i comuni di Londa e San Godenzo.

Nel 2020 sono inoltre assegnate temporaneamente, dal comune di Reggello per il servizio sociale, sei unità lavorative ad orario superiore al 50%, per le quali si prevede il trasferimento delle relative risorse mediante inserimento della corrispondente quota, calcolata con i criteri del comma 114, nella parte utilizzo del fondo delle risorse decentrate comunali.

Si conferma il trasferimento della quota di fondo per la remunerazione del servizio di reperibilità della protezione civile svolto dai tecnici dell’unione e dei comuni. Per il 2022 si è poi aggiunto il personale assegnato in via temporanea per la gestione dei Servizi Sociali con riferimento alle figure oggetto di trasferimento nel 2017/2018 e ritrasferite ai Comuni a decorrere dal 1 di gennaio 2022, che ai sensi dell’art. 38 del CCDI Territoriale del 8.11.2019 gravano ancora sul fondo della Unione.

Sulla base di quanto sopra i comuni hanno accantonato nei propri fondi (nella parte utilizzo) le somme che risultano dalla tabella che segue:

	Pelago	Pontassieve	Reggello	Rufina	TOTALE
--	--------	-------------	----------	--------	--------

W

4.2. *Indennità di condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate).*

Il CCDIT stabilisce le condizioni per il riconoscimento del diritto, le modalità di erogazione dei compensi ed i relativi importi per la parte relativa al “maneggio valori” ed alle “attività esposte a rischio”.

Per le attività disagiate il CCDIT contiene condizioni e modalità di erogazione delle indennità ma rinvia ai CCDI di Ente la determinazione degli importi per le singole attività, nell’ambito di un intervallo fra un importo minimo ed uno massimo stabiliti dal CCDIT medesimo. Resta fermo che, qualora siano riconosciute più indennità nella stessa giornata, l’importo massimo giornaliero dato dalla somma delle diverse tipologie non può superare i 10,00 euro.

4.2.1. *Indennità di condizioni di lavoro per attività disagiate.*

Il CCDI del 20/12/2019 ha definito le seguenti indennità per le corrispondenti posizione di lavoro in caso di espletamento di attività disagiate:

- Personale con compiti di conduzione mezzi (autisti trasporto pubblico e/o scolastico) con orari disagiati, non diversamente retribuiti, e relazione diretta con l’utenza: indennità di euro 2,50 per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;
- Personale socio-assistenziale che, in conseguenza della diretta relazione con l’utenza di area sociale e dei rapporti da intrattenere con le istituzioni tutelari, è soggetto a frequenti spostamenti, sia nell’ambito del territorio di competenza che fuori di esso, e al disagio del prolungamento dell’orario di servizio per tempi e modalità non programmabili. Indennità di euro 4,00 per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni.

Si propone di confermare le suddette indennità specificando che per personale socio-assistenziale si intende il personale professionale (assistenti sociali), mentre il personale ausiliario (collaboratore o esecutore socio-assistenziale, assistente domiciliare) può fruire della quota “rischio”, ove ne ricorrano le condizioni.

(Handwritten signature)

4.3. *Compensi per particolari e specifiche responsabilità*

I compensi sono determinati dal sistema di “pesatura” delle specifiche responsabilità per mezzo di schede di rilevazione delle funzioni svolte, secondo il modello approvato con il CCDIT. Il valore del punto, su una scala 0-100, può variare fra 10,00 e 30,00 euro. Il CCDI del 2019 ha fissato il valore del punto in 10,00 euro.

Si propone di confermare l’attuale disciplina.

EB

4.4. *Compensi correlati al merito e all’impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale*

Si propone di destinare le risorse disponibili per tali finalità alla remunerazione della produttività collettiva e di confermare il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il processo della performance, come per gli scorsi anni.

L’individuazione dei progetti e degli obiettivi è riservata alla valutazione discrezionale della Giunta tenuto conto degli obiettivi programmatici del mandato. La ripartizione del budget avverrà come previsto dall’art. 6 del CCDIT.

L’attribuzione dei compensi avverrà in proporzione alla valutazione riportata da ciascun dipendente e gli stessi potranno essere ridotti solo in caso di servizio part time o di assunzione/cessazione in corso

(Handwritten signature)

(Handwritten signatures)

6

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Consuntivo 2021	Previsioni 2022
Indennità ex-VIII qualifica	-775,00	0,00	0,00
Incremento trasferimento personale	0,00	0,00	0,00
Costo dell'indennità di comparto	-38.094,86	-39.530,00	-35.000,00
Decurtazione consolidata – art. 9, comma 2.bis, DL 78/2010	-15.747,60	-15.747,60	-15.747,60
Risorse STABILI DISPONIBILI per contrattazione decentrata	44.923,10	51.409,39	46.104,30
Risorse da determinare annualmente:			
• risparmi straordinario	4.094,00	10.815,21	6.376,48
• 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h)	2.069,00	2.069,00	2.069,00
• risorse a specifica destinazione (163; ICI)	0,00	0,00	
• sponsorizzazioni	0,00	0,00	
• contributi utenti servizi non essenziali	0,00	0,00	
• frazione RIA anno precedente	136,28	527,50	2.098,44
• attivazione nuovi servizi (art. 67, comma 3, lett. i)	49.061,00	48.000,00	40.000,00
• piani di razionalizzazione della spesa	0,00	0,00	
• trasferimento dai Comuni per salario accessorio personale assegnato temporaneamente (“ribaltamento”)	18.186,02	18.186,02	31.053,50
• somme residue anno precedente	5.813,18	3.658,04	0,00
Decurtazione fondo parte (variabile) per rispetto tetto di spesa	-0,00	0,00	
Totale risorse variabili	79.359,48	83.255,77	81.597,42
Taglio per eccedenza limite 2016 ex art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017			-28,13
Totale risorse per la contrattazione decentrata	124.282,58	134.665,16	127.673,59

Nel bilancio dell'Ente le somme indisponibili per la contrattazione decentrata (PEO; indennità comparto) sono stanziati ai capitoli per il trattamento stipendiale. Le altre voci del trattamento accessorio sono finanziate dal “Fondo risorse umane e produttività”, cap. 75/1, che presenta uno stanziamento di euro 320.264,20, di cui €. 175.264,20 derivanti da F.P.V. e destinati al pagamento di istituti relativi a quella annualità (produttività, particolari responsabilità, arretrati adeguamento economico altri istituti).

4. DEFINIZIONE DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

4.1. Indennità di turno e reperibilità, maggiorazione lavoro festivo e notturno.

Le indennità, con le relative modalità e procedure per il riconoscimento e la liquidazione sono interamente disciplinati dal CCDIT dell'8/11/2019.

Si propone di confermare l'elevazione a sette del numero massimo di turni effettuabili in un mese, specificando che la disposizione si applica anche al personale dipendente dei comuni e assegnato o distaccato temporaneamente all'Unione per lo svolgimento dei relativi servizi.



uf

d'anno, essendo vietato dalla legge il loro riproporzionamento in base alle presenze/assenze. Fermo restando ciò, e dato atto che eventuali effetti delle presenze/assenze sui risultati della prestazione potranno essere rilevati dalla valutazione individuale, si propone comunque di fissare un numero minimo di giornate di effettiva presenza nell'anno (40/60/90) per poter accedere alla ripartizione dei compensi.

4.5. Premio individuale differenziato

Il premio individuale differenziato, corrispondente al trenta per cento del valore medio dei premi attribuiti come produttività, verrà finanziato a valore sull'ammontare delle risorse di cui al precedente par. 4.4. e si propone venga assegnato a tre dipendenti, come per il 2021.

5. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

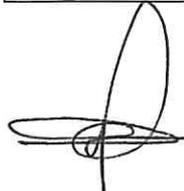
La destinazione delle risorse disponibili alle diverse finalità previste dal CCNL è un'operazione da svolgere preliminarmente alla definizione della disciplina dei singoli istituti contrattuali. Le parti di comune accordo stabiliscono la seguente ipotesi di ripartizione di massima:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Consuntivo 2021	Destinazione 2022
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, servizi polizia, ecc.)	35.768,09	49.200,00	49.800,00
Compensi per progetti con risorse vincolate (d.lgs. 163; ICI)		0,00	
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	0,00	7.000,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	28.500,00	26.500,00	31.000,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	58.885,38	47.564,36	28.373,49
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	0,00	0,00	
Altre voci	0,00	9.900,00	11.500,00
SOMME DA DESTINARE	0,00	0,00	
Totale risorse per contrattazione decentrata	123.153,47	133.164,36	127.673,49

6. PROGRESSIONI ECONOMICHE

Nella prospettazione di cui sopra si stabiliscono € 7.000,00 da destinare alle peo 2022 ed € 28.401,62 per la produttività. Nel corso degli ultimi cinque anni (da quando si è riaperta la possibilità di effettuare le progressioni) su un numero medio annuo di dipendenti in servizio a tempo indeterminato di 68-70 sono state assegnate 69 posizioni PEO, pari alla totalità degli interessati:

PEO ASSEGNATE - UNIONE				
	B	C	D	
01/01/2017	8	9	6	23
01/07/2018	6	4	3	13
01/01/2019	6	6	7	19
01/01/2020	1	2	2	5
01/01/2021	2	4	3	9







Handwritten mark resembling a stylized 'S' or 'B'.

Handwritten mark resembling the number '13'.

	23	25	21	69
--	----	----	----	----

Sulla base di quanto sopra si conviene di bandire, nel 2022, le selezioni per le progressioni orizzontali con le seguenti posizioni da assegnare:

Cat.	Lavoratori in servizio al 31/12/2021	Dipendenti con meno di 3 anni di anzianità nell'attuale PEO	Aventi diritto	Max. 50%	Posizioni a selezione
B-B3	21	4	17	8	2 (due) -----
C	25	11	14	7	3 (tre) -----
D-D3	28	11	17	8	2 (due) -----
Totale	74	26	48	23	7 (sette) --

e comunque nel limite della cifra stanziata, per il costo dell'anno 2022, **di € 7.000,00.**

7. ADEGUAMENTO DEL VALORE DEL BUONO PASTO

Dal 2018 si è unificato il valore dei buoni pasto per tutti gli enti dell'unione ad euro 6,00 aumentato ad euro 6,50 dal 1° agosto 2019. A partire dal 1° gennaio 2021, il valore nominale del buono pasto è stato portato ad euro 7,00 da erogare con modalità elettronica.

8. SUPERAMENTO LIMITE 180 ORE LAVORO STRAORDINARIO PER NR. 1 DIPENDENTE

Le parti stabiliscono di elevare il limite massimo individuale del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 01.4.1999 (limite delle 180 ore e da elevarsi fino a 280 ore), ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 comma 3 del CCNL del 16.11.2022, per nr. 1 dipendente del servizio ICT associato che si è dedicato al ripristino delle condizioni minime di sicurezza della rete e degli applicativi informatici della Unione e dei suoi comuni, a seguito dell'evento straordinario ed imprevedibile dell'attacco informatico avvenuto nel mese di luglio 2022 di questo anno e che ha comportato un sostanziale blocco di tutto il sistema e le note conseguenze assai pesanti riguardo alla funzionalità generale dei servizi.

Il presente contratto integrativo è stato sottoposto all'esame del competente organo di controllo, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, per la relativa certificazione degli oneri avvenuta in data 12 dicembre 2022 con il Verbale nr. 51. La Giunta Esecutiva della Unione in data 20 dicembre 2022 con delibera nr. 92 ha autorizzato la stipula del presente Contratto, conforme all'ipotesi sottoscritta in data 22/11/2022.

Li 20/12/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Ferdinando Ferrini- presidente

Sauro Nardoni – componente

Francesco Cammilli – componente

Mulle

Albergo

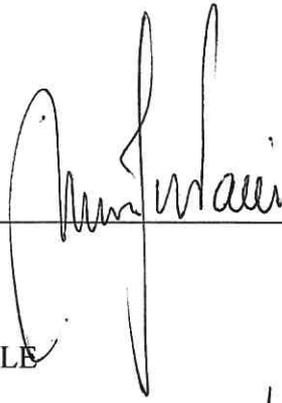
[Signature]

[Signature]

AB

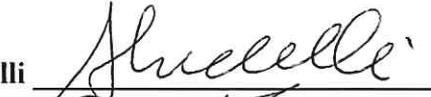
[Signature]

Moreno Fontani- componente



LA DELEGAZIONE SINDACALE

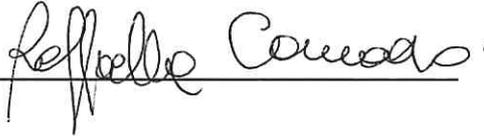
C.G.I.L.-fp/Enti Locali – Sig. Antonio Morelli



UIL – fp/Enti locali Sig. Giancarlo Battini



CSIL – fp/Enti locali Sig.ra Raffaella Comodo



LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

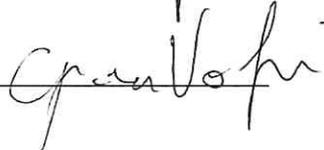
Borelli Emanuela



Forzini Ernesto



Volpi Giorgio



~~Artini Lorenzo~~



