



Unione di Comuni
valdarno valdisieve

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

PARTE ECONOMICA - RELATIVA ALL'ANNO 2020

Il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno duemila venti, nella sede dell'Ente, alle ore 13,30, si sono incontrati:

La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

- **Ferdinando Ferrini** - Segretario Generale - presidente
- **Tiziano Lepri** - componente
- **Moreno Fontani** - componente

I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

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

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- **Maria Eleonora Arnò**
- **Borelli Emanuela**
- **Rossi Nada**
- **Forzini Ernesto**

PREMESSO

CHE la Preintesa di "Accordo decentrato Contratto collettivo - Parte economica relativa all'anno 2020" è stata sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le organizzazioni sindacali in data 15 dicembre 2020;

CHE in data 16 dicembre 2020 il Revisore dei Conti ha rilasciato la certificazione dalla quale risulta che la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria è stata redatta secondo gli schemi

Morelli

Morelli

EB

Morelli

contenuti nella circolare RGS n. 20/2015, contiene le informazioni e i dati ivi previsti e che i costi previsti dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché l'ammontare della decurtazione permanente prevista dall'art. 1 c. 456 della L. 147/2013 non è inferiore a quello generato secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato;

CHE Il Revisore dei Conti, con la predetta certificazione ha espresso parere favorevole alla adozione degli atti conseguenti alla preintesa di accordo decentrato;

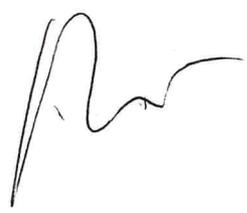
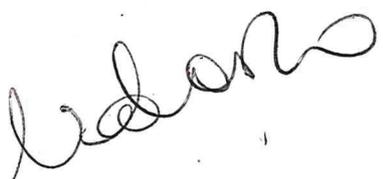
CHE la Giunta Esecutiva, con la deliberazione n. ___ del 18 dicembre 2020, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo decentrato Contratto collettivo decentrato - Parte economica relativa all'anno 2020;

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 2020"

Nel testo che segue:



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA ANNO 2020

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 Valdiseve 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.

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.

Mucelli

Valdarno

R

M³

EB

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

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
n. dipendenti assegnati	--	--	6	--	6
quota salario accessorio	0,00	0,00	8.003,01	0,00	8.003,01
quota reperibilità PROCIV	1.503,10	4.042,88	3.195,55	1.441,49	10.183,02

Mues

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CB

[Handwritten signature]

	PELAGO	Pontassieve	REGGELLO	RUFINA	TOTALE
TOTALE risorse da accantonare sui Fondi comunali	1.503,10	4.042,88	11.198,56	1.441,49	18.186,03

3. LE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNUALITA' 2020

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:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Pre-consuntivo 2019	Previsione 2020
Importo consolidato risorse stabili anno 2017 – art. 67, comma 1, CCNL 2018	155.636,79	155.636,79	155.636,79
Incremento 0,20% monte salari 2001	413,91	413,91	413,91
Differenziale progressioni economiche CCNL 2018	4.827,65	5.533,12	5.533,12
RIA – art. 67, comma 2, lett. d)	233,62	1.301,39	2.114,15
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	60.466,62
TOTALE Risorse aventi carattere di stabilità e continuità	221.578,59	229.175,83	229.988,59
Costo delle posizioni economiche già attribuite	-122.038,03	-118.298,03	-131.333,09
Indennità ex-VIII qualifica	-775,00	-775,00	-258,33
Incremento trasferimento personale	0,00	0,00	0,00
Costo dell'indennità di comparto	-38.094,86	-36.302,90	-37.943,03
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	58.052,30	44.706,54
Risorse da determinare annualmente:			
• risparmi straordinario	4.094,00	8.062,16	7.860,50
• 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	0,00
• sponsorizzazioni	0,00	0,00	0,00

Melli
Grassi
CB

[Handwritten signature]

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Pre-consuntivo 2019	Previsione 2020
• contributi utenti servizi non essenziali	0,00	0,00	0,00
• frazione RIA anno precedente	136,28	978,79	0,00
• attivazione nuovi servizi (art. 67, comma 3, lett. i)	49.061,00	48.000,00	48.000,00
• piani di razionalizzazione della spesa	0,00	0,00	0,00
• trasferimento dai Comuni per salario accessorio personale assegnato temporaneamente ("ribaltamento")	18.186,02	18.186,02	18.186,02
• somme residue anno precedente	5.813,18	1.129,11	0,00
Decurtazione fondo parte (variabile) per rispetto tetto di spesa	-0,00	-849,18	-683,15
Totale risorse variabili	79.359,48	77.575,90	75.432,37
Totale risorse per la contrattazione decentrata	124.282,58	135.628,20	120.138,91

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 300.497,72, di cui 85.497,72 a valere sull'avanzo 2019 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 conferma 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.

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 posizioni di lavoro in caso di espletamento di attività disagiate:

- Personale con compiti di conduzione mezzi (autisti trasporto pubblico e/o scolastico) con orari

Melli

De Lorenzis

N

GB

202

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 confermano 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.

4.3. Indennità di servizio esterno addetti all'area di Vigilanza

L'indennità di servizio esterno viene confermata per il 2019 in euro 4,00 giornalieri. Per l'anno 2021 potrà essere aumentata ad euro 5,00 a condizione che almeno la metà dell'importo complessivo possa essere finanziata mediante utilizzo di risorse provenienti dalle sanzioni per violazioni al CDS, in deroga al tetto della spesa di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 175/2017.

4.4. Indennità di funzione addetti all'area di Vigilanza

Il valore del punto, ai fini la determinazione dell'indennità di cui all'art. 27 del CCDIT dell'8/11/2019, è confermato in euro 10,00.

4.5. 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, che viene confermato.

4.6. Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale

Le risorse disponibili per tali finalità sono destinate alla remunerazione della produttività collettiva e si conferma 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 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 stabilisce che occorre un numero minimo di 60 giornate di effettiva presenza nell'anno 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 sarà assegnato a tre dipendenti, come per il 2019.

Muell

Nel Dob

7

EB

5. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

Le risorse disponibili sono attribuite fra le diverse finalità previste dal CCNL secondo la seguente tabella di ripartizione di massima:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Pre-consuntivo 2019	Previsione 2020
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, servizi polizia, ecc.)	35.768,09	49.725,61	51.200,00
Compensi per progetti con risorse vincolate (d.lgs. 163; ICI)		0,00	0,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	17.923,24	0,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	28.500,00	26.173,34	26.500,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	58.885,38	39.150,00	36.238,91
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	0,00	0,00	6.200,00
SOMME DA DESTINARE	0,00		0,00
Totale risorse per contrattazione decentrata	123.153,47	132.972,19	120.138,91

6. 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.

Tenuto conto delle intese già raggiunte si prevede che, a partire dal 1° gennaio 2021, il valore nominale del buono pasto sarà portato ad euro 7,00 da erogare con modalità elettronica.

7. PROGRESSIONI ECONOMICHE

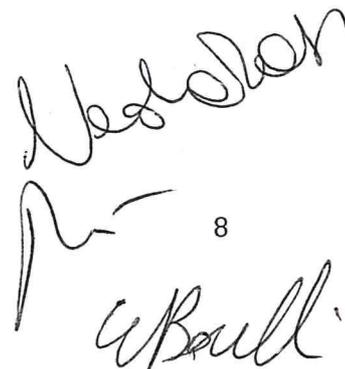
Si conviene di effettuare una nuova sessione di selezioni per progressioni orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2020 e valutazione riferita alla data del 31/12/2019, sulla base della regolamentazione approvata con il CCDIT dell'8/11/2019.

Sulla base di quanto sopra si conviene di bandire, nel 2020, le selezioni per le progressioni orizzontali con le seguenti posizioni da assegnare:

Cat.	Lavoratori in servizio al 31/12/2019	Dipendenti con meno di 3 anni di anzianità nell'attuale PEO	Aventi diritto	Max. 50%	Posizioni a selezione
B-B3	23	20	3	1	1 (uno)-----
C	27	18	9	4	2 (due)-----
D-D3	24	17	7	3	2 (due)-----
Totale	74	55	19	8	5 (cinque)---

e comunque nel limite della cifra stanziata, per il costo dell'anno 2020, di € 6.200,00.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



8

LA DELEGAZIONE SINDACALE

PEEL Sur Muelle

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Nederson Ebaull



22dicembre 2020

