

**Relazione illustrativa sull'ipotesi di
accordo per la parziale modifica del
Contratto decentrato integrativo 2023-2025**

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1 <i>Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge</i>		
Data di sottoscrizione	19/05/2025	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Fabio Toscano (Segretario comunale) Componenti: Rag. Franchini Alessio (Resp. Area Economico-finanziaria) Dott. Nicola Magni (Resp. Area di vigilanza) Dott.ssa Elena Tozzi (Resp. Risorse Umane) Organizzazioni Sindacali CGIL-fp/Enti Locali Sig. Luca Franci CISL/FP UIL/FPL..... DICCAP-SULPM..... Rappresentanza sindacale unitaria: Sig.ra Biondi Paola (Coordinatore) Sig. Buonomini Marco Sig. Cadau Antonio Diego Sig. Cicalini Marco Sig. Cicero Alessandro	
Soggetti destinatari	Tutto il personale del Comune di Colle di Val d'Elsa con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e E.Q. ed in contratti di formazione lavoro.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 97 CCNL 16.11.2022)	
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il collegio dei revisori in data _____ ha certificato sull'attendibilità dei costi quantificati per l'accordo e sulla compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. =====

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i> <i>Si, per l'anno 2025 il Piano delle performance è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 27/03/2025</i> <i>(Il Piano delle performance è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).</i> <i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (tale articolo è stato abrogato con l'art. 53, comma 1, lett. i) d.lgs. n. 33/2013).</i> <i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 27/03/2025.</i> <i>(Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113)</i> <i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33),</i> <i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 27/03/2025.</i> <i>(Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113).</i> <i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> <i>Il Comune non ha istituito l'Organismo indipendente di valutazione e si avvale del nucleo indipendente di valutazione ai fini della validazione della relazione sulla performance, comunque approva annualmente la relazione finale svolta dal nucleo indipendente di valutazione. La relazione relativa all'anno 2023 è stata validata come da verbale 3/2024.</i>
Eventuali osservazioni		

A) illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo

L'ipotesi di accordo per la parziale modifica del Contratto decentrato integrativo 2023-2025 risponde alla necessità di procedere alla parziale revisione della disciplina delle indennità per specifiche responsabilità e delle indennità di funzione personale Polizia Municipale, al fine di adeguarlo all'attuale contesto organizzativo.

Le parti convengono di modificare i sotto specificati articoli del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023-2025 come segue.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute nell'importo come appresso definito a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasisca;
 - c) coordinamento di risorse umane;
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - g) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo pari a €. 2.050,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e della EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo pari a €. 1.650,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e della EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

- c) importo pari a €. 1.250,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - d) importo pari a €. 700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. Un'indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale dell'Area degli Operatori Esperti, dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e della EQ attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. ~~La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.~~
- Entro il mese di novembre il Segretario Generale dell'ente provvede a convocare apposita conferenza delle E.Q. finalizzata alla rappresentazione, e conseguente definizione, delle necessità riferite a ciascun servizio. In tale sede si procederà ad una valutazione collegiale i cui esiti saranno approvati con apposito verbale. La suddetta proposta di riconoscimento del compenso di cui al presente articolo verrà quindi inoltrata alla parte sindacale al fine della individuazione e dello stanziamento delle occorrenti risorse finanziarie e, successivamente, alla G.C. per la sua definitiva approvazione. Sarà cura delle diverse E.Q. procedere per tempo all'adozione dei provvedimenti di nomina, comunque decorrenti dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.**
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
8. Le indennità di cui al presente articolo sono assoggettabili a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.
9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2024, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 36 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

- 1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 si fa esplicito riferimento, oltre che all'ordinamento professionale contrattuale, alla Legge 07/03/1986, n. 65 "Legge-quadro sull'ordinamento della polizia municipale".
- 2. Per le responsabilità connesse alle funzioni di coordinamento e controllo, formalmente attribuite al personale della presente sezione inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.250,00 annui lordi.

3. Per il personale di cui al precedente comma incaricato in via continuativa anche delle funzioni di vice - comandante l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.650,00 annui lordi.
4. Gli importi delle indennità, per come determinati in misura annua, verranno corrisposti mensilmente per dodici mensilità. La frazione di mese superiore alla metà dei giorni lavorativi dà luogo al riconoscimento dell'indennità. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
5. ~~Al personale della presente sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori, formalmente incaricato del coordinamento di squadre di lavoratori viene corrisposta una indennità annua pari a euro 300,00 erogata in un'unica soluzione a fine esercizio annuo. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.~~

Viene corrisposta una indennità annua pari a euro 300,00 al personale della presente sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori, al quale sia formalmente attribuita almeno una delle seguenti mansioni:

- **incaricato del coordinamento di squadre di lavoratori**
- **responsabilità di uno specifico settore del servizio**
- **responsabilità, anche endoprocedimentale, di atti e istruttore complessi comportanti un particolare impegno professionale, elevata autonomia operativa, gestione di rapporti e relazioni continuative con interlocutori esterni**
- **redazione di atti complessi, comportanti responsabilità e interlocuzione con l'Autorità Giudiziaria o altre Autorità esterne.**

Tale indennità sarà erogata in un'unica soluzione a fine esercizio annuo. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

6. All'esercizio di fatto delle funzioni di cui sopra corrisponde l'obbligo dell'ente all'erogazione delle rispettive indennità, laddove tale esercizio di funzione venga in concreto richiesto dall'ente stesso al lavoratore pur con atti diversi dal formale conferimento.
7. Le indennità di cui al presente articolo sono assoggettabili a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2024.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato di destinare alle indennità per specifiche responsabilità € 25.550,00 ed alle indennità di funzione personale Polizia Municipale € 4.100,00 per complessivi € 29.650,00.

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.

Parte non pertinente.

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

Parte non pertinente.

F) Illustrazione dei risultati attesi

L'ipotesi di accordo per la parziale modifica del Contratto decentrato integrativo 2023-2025 risponde alla necessità di procedere alla parziale revisione della disciplina delle indennità per specifiche responsabilità e delle indennità di funzione personale Polizia Municipale, al fine di adeguarlo all'attuale contesto organizzativo.

Colle di Val d'Elsa, 20/05/2025

Il Responsabile Servizio 3
Risorse Umane e Tributi
Dott.ssa Elena Tozzi