

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	22/10/2025	
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 Sig.ra Aggravi Sofia UIL/FPL..... DICCAP-SULPM..... Rappresentanza sindacale unitaria: 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)	Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita Disciplina relativa all'indennità correlata alle condizioni di lavoro di funzione	
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>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.</i> =====	

	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 dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, attuando quanto stabilito dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 99 del 15/04/2025, nonché della disciplina relativa all'indennità correlata alle condizioni di lavoro di funzione, in particolare per quanto concerne la pesatura dell'indennità stessa.

Le parti convengono di modificare i sotto specificati articoli e allegati del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023-2025 come segue, dando atto che le modifiche avranno decorrenza dal 1 gennaio 2026.

Art. 24 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.)
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede **per i dipendenti addetti all'anagrafe, a cui si applica una articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale**, la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria **(8:00)** e di un'uscita anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria **(14:00)**. Per i rientri pomeridiani di un'entrata anticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria **(15:00)** e per l'uscita serale di un'uscita posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria **(ore 18:00)**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - lunedì-martedì-mercoledì-giovedì-venerdì dalle ore 8.30 alle ore 13.30;
 - martedì-giovedì dalle ore 15.00 alle ore 18.00.
3. Fatti salvi i servizi di cui ai precedenti commi 1 e 2, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata di 30 minuti e/o posticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria **(8:00)** e di un'uscita anticipata di 30 minuti e/o posticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria **(14:00)**. Per i rientri pomeridiani di un'entrata anticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria **(15:00)** e/o posticipata di trenta minuti e per l'uscita serale di un'uscita anticipata di un'ora e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria **(ore 18:00)**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - Lunedì-martedì-mercoledì-giovedì-venerdì dalle ore 9:00 alle ore 13:30;
 - martedì e giovedì dalle ore 15:30 alle ore 17:00;
4. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore. Parimenti avviene per eventuali eccedenze orarie che di norma devono trovare recupero nell'ambito della medesima flessibilità oraria.
6. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie; è esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
7. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, conformemente all'avviso dell'ARAN¹ non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

¹ CFL35

Indennità correlate alle condizioni di lavoro
(Art. 14)

Tabella A

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economi (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale del personale amministrativo addetto all'anagrafe: (peso causale 2);
 - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico: (peso causale 2);
 - d) flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate su cinque giorni della settimana e per due turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (peso causale 2);
 - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate sui cinque giorni della settimana e per tre turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (peso causale 5).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto	
Pesatura rischio	0	1	2	3	
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
	0	2	2	2	5
Indice Ente	Enti fino a 30000 ab.	Enti da 30000 ab. fino a 100000 ab.		Enti oltre 100001	
	1	2		3	

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-5	€ 1,00 - 2,50
6-7	€ 2,50 – 3,00
8-10	€ 3,00 – 5,00

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta.

Ecco degli esempi:

PESATURA DEL RISCHIO	PESATURA MANEGGIO VALORI	PESATURA DISAGIO	INDICE ENTE	TOTALE INDENNITÀ	€
Rischio medio	Economo	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	3	0	1	5	€. 1,60
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Personale amministrativo – articolazione oraria plurisettimanale	Meno trentamila		
1	0	2 6	1	4 8	€. 2,50 € 5,00
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Servizi di tutela e controllo del patrimonio	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€. 2,50
Rischio medio	Agenti contabili	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	2	0	1	4	€. 1,10
Rischio medio	Riscuotitori speciali, servizi cassa	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	1	0	1	3	€. 1,00
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Attività di trasporto con autotreni, autoarticolati ed altri mezzi analoghi Autista scuolabus (due turni)	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€. 2,00
Rischio alto	Nessun maneggio di valori	Autista scuolabus (tre turni)	Meno trentamila		
2	0	5	1	8	€. 4,00

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le parti hanno concordato di destinare a decorrere dall'anno 2026 alle indennità correlate alle condizioni di lavoro risorse ulteriori rispetto al pregresso per € 800,00 per un totale di € 13.300,00.

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 dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, attuando quanto stabilito dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 99 del 15/04/2025, nonché della disciplina relativa all'indennità correlata alle condizioni di lavoro di funzione, in particolare per quanto concerne la pesatura dell'indennità stessa.

Colle di Val d'Elsa, 22/10/2025

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