

COMUNE DI RUFINA
(Città Metropolitana di FIRENZE)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025. **Relazione illustrativa.**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 10 dicembre 2025 – Contratto _____	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile Affari Generali – Vicesegretario Componente: Responsabile Servizi Finanziari Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL Firmatarie della Preintesa: FP-CGIL Firmatarie del contratto: _____	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2025	
Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione (rispetto dell'iter)	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli n.d.n.		
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 Sì, con Deliberazione G.C. n. 75 del 28.03.2025, nell'ambito del P.I.A.O. 2025/2027, come aggiornato con deliberazione G.C. n. 179 del 09.07.2025 e n. 299 del 18/11/2025	
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del Piano della Performance (art. 10 d.lgs. n. 150/2009) previsto dal D.lgs. n. 33/2013? Sì.		

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

Viene identificato l'oggetto del contratto. In particolare, si specifica che si tratta del Contratto decentrato di ente, in attuazione del Contratto decentrato territoriale stipulato dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve e da tutti i Comuni che ne fanno parte. Il Protocollo sottoscritto fra gli Enti interessati e le OO.SS il 10/11/2023, ed il CCDIT 2023-2025 sottoscritto il 21/12/2023, individuano le materie che rimangono attribuite alla contrattazione di Ente. Fra le materie di competenza del contratto di Ente c'è la destinazione annuale delle risorse disponibili per la remunerazione dei diversi istituti contrattuali e lo svolgimento di selezioni per PEO.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili comunicata dall'Amministrazione e approvata dalla Giunta con atto n. 316 del 10.12.2025.

Viene raggiunto un accordo circa la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025.

Allegato 1 Contiene il testo della preintesa sottoscritta

Allegato 2 Contiene la tabella della determinazione delle risorse

Allegato 2.1 Contiene la tabella per la verifica del limite della spesa

Allegato 3 Contiene la tabella di destinazione delle risorse decentrate

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'allegato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) e lett. b) – performance organizzativa e individuale	45.700,13
Art. 80, comma 2, lett. a) e lett. b) – progetti specifici (progetto Aree Peep)	2.000,00
Art. 80, comma 2, lett. j) – PEO e differenziali stipendiali	36.650,00
Art. 80, comma 2, lett. j) – assegni ad personam riassorbibili per effetto di progressione verticale	6.550,00
Art. 80 comma 1 – differenziali stipendiali storici ex art. 79 comma 1bis	1.124,90
Art. 80, comma 2, lett. j) – PEO da attribuire nel 2024	4.300,00
Art. 80, comma 2, lett. c) – indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis	2.900,00
Art. 80, comma 2, lett. d) – indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi ex art. 24.1 CCNL 14.9.2000	7.700,00
Indennità asilo nido (art. 31, comma 7, lett. b) e c) CCNL 14/09/2000	360,00
Ulteriori attività asilo nido (art. 6 CCNL 5/11/2001)	630,00
Art. 80 comma 2 lett. e) – indennità per specifiche responsabilità	20.150,00
Art. 80, comma 2, lett. g) – compensi previsti da disposizioni di legge	5.969,40
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	13.700,00
Trasferimento all'Unione per reperibilità prot .civ. e personale assegnato	6.408,75
Altro	
Totale	154.143,18

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 259 del 30 dicembre 2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 150 del 28 luglio 2011).

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

Il CCDI prevede lo svolgimento di una selezione per l'attribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, di quattro nuovi differenziali stipendiali (1 nell'area degli Operatori esperti, 2 nell'area degli Istruttori e 1 nell'Area dei Funzionari).

Le modalità di svolgimento della selezione sono quelle adottate con il CCDIT 2023-2025 sottoscritto il 21/12/2023, ed in specie all'Allegato "A" al medesimo CCDIT.

L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene attraverso una procedura selettiva annuale per singola area professionale, oltre all'Area dei Funzionari ed EQ incaricati ai sensi degli artt. 16 e 19 del CCNL-2022, cui possono partecipare, su domanda, tutti coloro che sono in possesso dei requisiti (tre anni di servizio nella posizione economica attuale, assenza di provvedimenti disciplinari, ecc.). Le PEO attribuibili non possono, per ciascuna area, superare il 50% degli aventi diritto. In caso di numeri decimali si approssima per difetto (ad esempio, nell'ipotesi in cui possa fare la progressione l'1,5% dei dipendenti, la stessa potrà essere svolta soltanto da una unità di personale); tale limite del 50% non opera nell'ipotesi di aventi diritto alle progressioni limitati ad una unità (ad esempio nella ipotesi in cui possa fare la progressione 1 dipendente la stessa potrà comunque essere assegnata).

La valutazione si basa sulla media delle valutazioni del sistema della performance dell'ultimo triennio (76%), sull'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (24%) e su un punteggio aggiuntivo fino al 3% per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 4 anni.

La selezione è effettuata dall'Ufficio di Direzione (Organismo incaricato all'interno dell'ente di svolgere le funzioni di coordinamento organizzativo/direzionale) che compila una graduatoria di merito per ciascuna area di inquadramento. L'esame e la valutazione delle domande presentate dal personale titolare di EQ sono effettuati dal Dirigente/Segretario o, in mancanza, dal Nucleo di Valutazione.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende una sostanziale tenuta dei soddisfacenti livelli di erogazione dei servizi ormai consolidati, nella prospettiva di un ulteriore miglioramento delle prestazioni individuali del personale interessato.

Rufina, li, 11 dicembre 2025

Vicesegretario – Responsabile Area AA.GG. Servizi Sociali Educativi Culturali
Dott. Alessio Poggiali