



# Comune di Uzzano

Provincia di Pistoia  
Area Finanziaria

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi art. 79 CCNL 2019 – 2021, 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 relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 22.07.2025 Contratto 06.10.2025	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2025 – 31.12.2025	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente Segretario comunale dott. Marco Ciancaglini Componenti: Responsabile Area Finanziaria dott.ssa Laura Maltagliati  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL, FP-CGIL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente Comune di Uzzano	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed in particolare per gli istituti legati alla produttività, individuale o collettiva. b) quantificazione (nei limiti legislativi e contrattuali) e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 02.10.2025  L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione Giunta comunale n. 31 del 17.06.2014. È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 confluito all'interno del PIAO 2025 - 2027 con deliberazione Giunta comunale n.15 del 05.04.2025.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

	<b>divieto erogazione retribuzione accessoria di della</b>	La Relazione della Performance dell'anno in corso sarà validata dal Nucleo di Valutazione nel corso dell'anno 2026.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

L'accordo annuale per l'anno 2025 è stato raggiunto tra la delegazione di parte pubblica, le RSU e le OO.SS. partecipanti alla trattativa che lo hanno approvato in data 22.07.2025.

Con l'accordo viene preso atto delle somme a disposizione come fondo delle risorse decentrate, il cui stanziamento è stato definito con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n.213 del 07.07.2025 e approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n.46 del 02.10.2025.

Con la deliberazione G.C. n.32 del 09.07.2025 si dà l'indirizzo di procedere all'alimentazione del fondo destinato agli Incarichi di Elevata Qualificazione di una somma pari ad € 13.120,00, procedendo ad una pari decurtazione delle risorse stabili ai sensi dell'art.7, c. 4, lett. U del CCNL 16.11.2022.

L'importo complessivo riguardante la contrattazione decentrata per l'anno 2025 ammonta a € 113.526,00.

Viene altresì preso atto degli importi delle risorse aventi carattere di stabilità e certezza destinate ai differenziali stipendiali in essere, art.78, c.3, lett.b) CCNL 2019 - 2021, ammontante a € 51.413,83, e alla quota dell'indennità di comparto a carico del fondo, ai sensi dell'art.33 del CCNL 22/01/2004 ammontante ad €3.764,04.

L'importo residuo delle risorse da destinare agli altri istituti contrattuali ammonta quindi ad €. 58.348,13, nel quale sono compresi €. 27.634,00 da destinare a particolari risorse finalizzate CCNL 1.4.1999 art.15 c.1 lett.K.

Qui di seguito si provvede ad illustrare ogni istituto/materia regolato dall'accordo richiamandone i riferimenti legislativi, specificando i criteri per l'erogazione adottati. Per ognuna delle voci sotto indicate si attesta quindi la compatibilità finanziaria e giuridica.

### Progressioni economiche all'interno delle Aree – art. 14 CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 3.500,00
- Per l'anno 2025 vengono previste, con decorrenza 01.01.2025, nuove progressioni economiche all'interno delle seguenti Aree:
  1. € 400,00 per n.1 differenziale all'interno dell'Area Operatori
  2. € 1.500,00 per n.2 differenziali all'interno dell'Area Istruttori
  3. € 1.600,00 per n.1 differenziale all'interno dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

### Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis, CCNL 21.5.2018 - art.84 bis del CCNL 16.11.2022 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

- Importo previsto: €. 2.900,00

Criteri di attribuzione: L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

a) Componente rischio: personale operaio esposto a rischio addetto alle funzioni di manutenzione del patrimonio per il quale è previsto il lavoro continuativo in strada o con mezzi meccanici il cui utilizzo richiede particolari corsi di formazione per il loro utilizzo in sicurezza (es. decespugliatori, mezzi agricoli...):

Valore: € 1,25 al giorno

b) Componente maneggio valori: personale con funzioni di agenti contabili:

Valore: € 2,00 al giorno per importi superiori a 5.000,01 € annui

c) Componente disagio: indennità di disagio riconosciuta ai funzionari e istruttori di polizia locale che, collocati in un servizio per turni, non svolgano il turno per motivi organizzativi e

comunque siano disponibili, con un preavviso massimo di 3 giorni, a modificare l'orario di lavoro programmato da mattina a pomeriggio o sera e viceversa, per esigenze lavorative:  
Valore € 7,00 al giorno.

Indennità di reperibilità - art. 24 e art. 68, comma 2 , lett. d), CCNL 2018

- Importo previsto: €. 300,00
- Criteri di attribuzione: alla presenza dei requisiti oggettivi di effettivo svolgimento del servizio reperibilità, che per l'anno 2025 vengono individuati per n.1 dipendente che svolge il servizio di reperibilità per lo stato civile e per n.3 dipendenti che svolgono il servizio di reperibilità per i servizi cimiteriali, nella misura oraria contrattuale.

Indennità di turno – e maggiorazione oraria art. 23 CCNL 21.5.2018, art. 24 CCNL 14.09.2000, art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.5.2018 e art.30 CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 3.800,00
- Criteri di attribuzione: alla presenza dei requisiti oggettivi di effettivo svolgimento del servizio in turno, che per l'anno 2025 vengono individuati per tipologia di orario negli agenti di Polizia municipale.

Compensi specifiche responsabilità – art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.5.2018 e art.84 CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 800,00
- Criteri di attribuzione: alla presenza dei requisiti oggettivi di qualifica e mansione €. 400,00 annuali per ufficiale di anagrafe e stato civile e €. 400,00 per responsabile ufficio per le relazioni con il pubblico.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – art.15, comma 1, lett. k e art.17 comma 2 lett. g CCNL 01.04.1999

- Importo previsto: €. 27.634,00
- Criteri di attribuzione: incentivi per specifiche attività previste da norme di legge, saranno erogati ai dipendenti svolgenti le relative funzioni per i seguenti importi massimi e comunque legati alle percentuali stabilite con norme legislative e regolamentate con atti deliberativi comunali di cui incentivo funzioni tecniche importo massimo € 16.000,00 erogabile in base alle opere approvate e in base a quanto stabilito dal Regolamento Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 31.10.2023.

Indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018 e art.100 CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 1.600,00
- Criteri di attribuzione: da corrispondere al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera, la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di € 2,00.

Indennità di funzione – art. 56-sexies CCNL 21.5.2018 e art.97 CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 1.500,00
- Destinatari del compenso: al personale di categoria D, non titolare di Posizione organizzativa, appartenente al Servizio Polizia Locale.
- Criteri di attribuzione: viene individuato 1 dipendente, incaricato dal Responsabile del

settore, in via continuativa di compiti di responsabilità.

Premi collegati alla performance organizzativa e individuale - art. 68 c. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018 e art.80 c.2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022

- Importo previsto: €. 16.314,13
- Criteri di attribuzione: l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività verrà eseguita, per l'importo residuo delle risorse della parte stabile e della parte variabile, a seguito di valutazione in base al Nuovo sistema di valutazione della performance adottato da questo ente con delibera Giunta comunale n.31 del 17.06.2014. Tale valutazione individuale tiene conto dei seguenti parametri: valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (50% della valutazione), valutazione sul comportamento organizzativo (40% della valutazione) e performance organizzativa (10% della valutazione). Il personale è valutato per fasce di merito. Il sistema prevede il coinvolgimento del Nucleo di valutazione. Le parti concordano di disciplinare l'art. 81 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 2019 -2021 nel seguente modo: maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da attribuire a una percentuale di dipendenti pari complessivamente al 4% di quelli oggetto di valutazione, in base ai punteggi conseguiti.

### **Considerazioni conclusive**

Con l'accordo per l'anno 2025 viene disciplinata la totalità degli istituti contrattuali di competenza della contrattazione decentrata utilizzata da questo Ente.

Per quanto riguarda la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa si attesta che il sistema adottato da questo Ente è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità del Decreto Legislativo n.150/2009, delle norme di contratto nazionali e della giurisprudenza contabile.

Con la premialità e l'incentivazione previsti dall'accordo in oggetto, l'Amministrazione comunale prevede il raggiungimento degli obiettivi previsti, il mantenimento dell'alto livello quali - quantitativo dei servizi offerti agli utenti, con il miglioramento dei tempi di risposta e l'incremento dell'offerta legato a razionalizzazioni delle spese, maggiore efficienza ed innovazioni procedurali pur nelle crescenti difficoltà dovute ai sempre maggiori adempimenti obbligatori e le minori risorse umane e materiali a disposizione dell'Amministrazione.

Uzzano, li 06.10.2025

**IL RESPONSABILE**  
Area Finanziaria  
*f.to dott.ssa Laura Maltagliati*