

Modifiche dell'art. 26 comma 5, dell'art. 31 comma 2 e dell'art. 34 del Contratto integrativo del personale non dirigenziale sottoscritto in data 30/11/2023

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001; circolare n. 25 del 19 luglio 2012)

A. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali seguiti per le modifiche dell'art. 26 comma 5, dell'art. 31 comma 2 e dell'art. 34 del Contratto Integrativo d'Ente del personale non dirigenziale sottoscritto in data 30/11/2023

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali seguiti per le modifiche dell'art. 26 comma 5, dell'art. 31 comma 2 e dell'art. 34 del Contratto Integrativo d'Ente del personale non dirigenziale in attuazione del CCNL 16/11/2022, sottoscritto in data 30/11/2023.

Viene utilizzata la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di costituzione del fondo		Il Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigenziale dell'Ente per l'anno 2025, costituito precedentemente solo per la parte stabile con determina dirigenziale n. 76 del 15/1/2025, è stato costituito con determina dirigenziale n. 1852 del 12/8/2025.
Periodo temporale di vigenza		Il contratto integrativo in attuazione del CCNL 16/11/2022 ha carattere giuridico; ha valenza fino alla data di sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Direttore Generale – presidente • Coordinatori di Dipartimento – vice presidenti • Dirigente responsabile della Direzione "Risorse umane e Organizzazione" - membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL e UIL
Soggetti destinatari		Tutto il personale del comparto "Funzioni locali" dipendente dell'Ente, con contratto a tempo indeterminato o determinato, o comandato/distaccato presso l'Ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto integrativo applica il nuovo CCNL 16/11/2022, regolando gli istituti, modificati o di nuova introduzione all'interno dell'Ente, indicati nell'art. 7 del Contratto Nazionale e prevedendone la decorrenza.
rispetto dei 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 ha preso atto delle modifiche dell'art. 26 comma 5 (indennità di rischio), dell'art. 31 comma 2 (indennità di servizio esterno del personale della Polizia provinciale metropolitana) e dell'art. 34 (Welfare integrativo) del vigente Contratto Integrativo, rilasciando la certificazione ai sensi dell'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001 in data 28/8/2025.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale”, da ultimo aggiornato con ASM n. 44 del 30/6/2025, risulta adeguato alle disposizioni vigenti in materia.
		Con Atto della Sindaca metropolitana n. 8 del 30/1/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2026 che, ai sensi del DPR n. 81 del 30 giugno 2022, assorbe: - il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; - il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale; - il Piano della Performance.
		L’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web della Città Metropolitana. L’O.I.V./N.d.V., previa verifica, ha rilasciato l’ultima attestazione sugli obblighi assolti in data 18 giugno 2024.
		Il referto del controllo di gestione dell’anno di competenza viene redatto nei primi mesi dell’anno successivo. La Relazione sulla Performance di cui all’art. 10, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009 deve essere validata dall’O.I.V./N.d.V. ai sensi dell’articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance organizzativa e individuale. Quanto al 2025 il referto del controllo di gestione è stato approvato con Atto della Sindaca metropolitana n. 21 del 17/3/2025, mentre l’ultima Relazione sulla Performance è relativa al 2024 ed è stata approvata con ASM n. 38 del 9/6/2025 e validata dal N.d.V. il 11/6/2025.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Il Contratto Integrativo del personale non dirigenziale in attuazione del CCNL 16/11/2022 è stato sottoscritto il 30/11/2023 e consta di n. 34 articoli, che regolano gli istituti oggetto di contrattazione previsti dall'art. 7 del medesimo contratto nazionale prevedendone la decorrenza.

Nella seduta della Delegazione Trattante del 27 agosto 2025 si è svolta la trattativa, avviata nelle sedute del 10 e del 17 luglio, sulla proposta di incrementare alcuni importi dell'indennità di rischio contenuti nel comma 5 dell'art. 26, e dell'indennità di servizio esterno del personale della Polizia provinciale metropolitana di cui al comma 2 dell'art. 31, e di riformulare l'art. 34 relativo al Welfare integrativo del suddetto Contratto integrativo.

In data 27 agosto 2025 le Parti hanno sottoscritto la Preintesa in cui concordano di aumentare da 2 a 3 euro le prime due indennità di rischio contenute nell'art. 26, comma 5, e di aumentare da 2,50 a 3,50 euro la prima indennità di servizio esterno del personale della Polizia provinciale metropolitana contenuta nel comma 2 dell'art. 31, e di riformulare l'art. 34 del Contratto integrativo.

Si riportano di seguito gli articoli modificati:

Art. 26

5. Per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute compete una delle seguenti indennità giornaliere lorde:

Servizi legati ad attività di conducente camion e macchine operatrici, muratore, cantoniere, elettricista, imbianchino	indennità € 3,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso
Movimentazione di attrezzature specifiche della Protezione Civile (es. NBCR e PMA), Anti- incendio boschivo ed alto rischio incendi.	indennità € 3,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso
Servizi in emergenza formalmente attivati dalle Autorità competenti in qualità di Autorità di Protezione Civile.	indennità € 4,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio reso

Art. 31

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo è determinato nel seguente modo:

Servizi esterni per l'attività di istituto della Polizia provinciale metropolitana	Indennità € 3,50 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno
Servizi esterni formalmente attivati dalle Autorità competenti in qualità di Autorità di Protezione Civile	Indennità € 4,00 per ogni giornata lavorativa di effettivo servizio esterno

Art. 34

Welfare integrativo

1. L'amministrazione e le parti sindacali promuovono la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2019-2021, anche attraverso l'attivazione di portali esterni dedicati, definendo in sede di contrattazione per l'utilizzo del Fondo, di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021, la cifra da destinare annualmente nonché il limite massimo della somma utilizzabile da ciascun dipendente per tali scopi.

2. Possono usufruire del welfare integrativo i dipendenti che, alla data di attivazione per il primo anno e, per gli anni successivi, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano i seguenti requisiti:

- a) Dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato che abbiano superato il periodo di prova;
- b) Dipendenti di altra amministrazione comandati in ingresso presso la Città Metropolitana di Firenze.

3. Sono esclusi dal welfare integrativo i dipendenti degli uffici di staff dell'art. 90 TUEL.

4. Ferme restando le condizioni di cui ai commi precedenti:

a) in caso di prestazione lavorativa in regime di part-time l'importo annuo da erogare sarà proporzionato alla percentuale di prestazione lavorativa annua;

b) in caso di assunzione, di cessazione dal servizio, di attivazione comando (in ingresso o in uscita) o di aspettativa per incarico dirigenziale o politico o amministrativo nel corso dell'anno, l'importo annuo da erogare sarà riproporzionato.

5. I dipendenti hanno diritto alla concessione di benefici di natura sociale e assistenziale nella forma del rimborso anche tramite affidamento del servizio ad un portale esterno, per le seguenti tipologie di spese:

- 1) Spese utenze domestiche;
- 2) Spese sanitarie;
- 3) Spese per l'istruzione;
- 4) Spese socioassistenziali;
- 5) Spese trasporto pubblico.

6. Il dettaglio delle voci che rientrano nelle tipologie di spesa di cui al precedente comma nonché gli intestatari delle stesse saranno oggetto di apposito Disciplinare/Circolare del Direttore Generale.

7. Le Parti, stante l'elemento innovativo del presente istituto, si riservano di verificarne l'applicazione entro giugno 2026 e di revisionarlo, anche in merito all'introduzione di ulteriori tipologie di benefici.

Le Parti hanno concordato che la modifica dell'art. 34 avrà efficacia immediata, mentre invece la modifica degli importi delle indennità di cui al comma 5 dell'art. 26 ed al comma 2 dell'art. 31 del Contratto Integrativo entrerà in vigore dal 1° gennaio 2026.

B. Relazione Tecnico-finanziaria

Le modifiche dell'art. 26 comma 5, dell'art. 31 comma 2 e dell'art. 34 del Contratto Integrativo non comportano alcuna variazione alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2025 né all'utilizzo dello stesso.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa (art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018)

Sezione II - Destinazioni che saranno specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - Destinazioni diverse

Sezione IV - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Firenze, 28 agosto 2025

IL DIRIGENTE DELLA DIREZIONE
Risorse Umane e Organizzazione
dott. Andrea Pelacchi