

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Preintesa CCI annuale personale comparto Funzioni Locali sottoscritta il 06/12/2023**

### Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>		06/12/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2023 (2024 per le progressioni orizzontali)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i>  <i>Presidente: Direttore Generale, Ing. Giacomo Parenti</i></p> <p><i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Direttore Risorse Umane, D.ssa Annarita Settesoldi</i></li> <li>- <i>Direttore Direzione Istruzione, D.ssa Lucia Bartoli</i></li> <li>- <i>Comandante Corpo Polizia Municipale, Dott. Francesco Passaretti</i></li> </ul> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i>  CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL, CSA, COBAS</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i>  UIL/FPL, CSE/FLPL, CGIL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2023 – destinazione risorse per Differenziali Stipendiali con decorrenza anno 2024</i>
<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>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente:</b></p> <p><b>il DUP 2023/2025 adottato con delibera consiliare 14/2023;</b></p> <p><b>il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023 e successive modifiche e integrazioni;</b></p> <p><b>il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023 e successive modifiche e integrazioni.</b></p>

		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2023 – 2025 è confluito nel PIAO 2023-2025 nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023.</b></p> <hr/> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione “Amministrazione trasparente”:</b></p> <p><a href="https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis">https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis</a></p> <hr/> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p><b>La relazione della performance anno 2022, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 381 del 27/06/2023.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>L'accordo è stato sottoscritto solo da una parte delle organizzazioni sindacali rappresentative: UIL, CSE e CGIL. Le tre organizzazioni raggiungono comunque la maggioranza in termini di rappresentatività dei dipendenti.</p>		

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

**Premessa**

Il presente accordo decentrato risente del contesto contrattuale nel quale è stato sottoscritto e in particolare, del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali, intervenuto lo scorso 16/11/2022 e dell'ancora oggi pendente negoziazione per la definizione dell'accordo integrativo per l'aggiornamento della disciplina dei vari istituti contrattuali.

Le trattative infatti, se pur iniziate nei tempi previsti dal CCNL, e cioè entro il primo quadrimestre 2023 (nello specifico il primo incontro si è tenuto il 26 aprile), ed essendo arrivate nel mese di novembre a trattare compiutamente tutti gli istituti del contratto, con la definizione di una bozza conclusiva, non hanno ancora conseguito dalle parti sindacali la disponibilità alla sottoscrizione.

Pertanto, considerato

- le materie sottoposte alla contrattazione collettiva integrativa, di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL;
- la disciplina della contrattazione integrativa stessa, di cui all'art 8 comma 1, del CCNL, in base alla quale il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art 7, comma 4, ma i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui all'art. 7, lett. A) del citato comma 4, possono essere negoziati anche con cadenza annuale;
- il principio di ultravigenza degli accordi integrativi, posto dall'art. 8, comma 8, del CCNL, in base al quale i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;

si è condiviso con la delegazione sindacale la necessità di stipulare intanto l'accordo annuale riferito ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo 2023, in sostituzione del precedente accordo prot. 442550/2022, riferito agli impieghi del fondo 2022.

Per tale accordo le disposizioni di riferimento sono in primo luogo contenute nel CCDI normativo sottoscritto in data 28/06/2019 (come novellato agli articoli 6, 11, 13, 15 dall'accordo stralcio sottoscritto in data 31/12/2019) e solo in via residuale, ovvero limitatamente agli istituti direttamente applicabili, dal testo rinnovato del CCNL 16/11/2022. Sul punto, l'art. 2, co. 8 del nuovo CCNL è chiaro nello stabilire che *"Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL"*.

Alla luce di ciò (in assenza di un nuovo contratto sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, in breve, di *"parte normativa"*) si riportano di seguito gli impieghi per la cui disciplina possono essere confermate le disposizioni stabilite dal CCDI normativo 2019 sopra richiamato, essendo conformi e compatibili con le novellate disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL 2022:

- |   |           |
|---|-----------|
| - Turno                                   | (art 19)  |
| - Reperibilità                            | (art 20)  |
| - Indennità di condizioni lavoro          | (art 15)  |
| - Indennità di servizio esterno           | (art 16)  |
| - Indennità per specifiche responsabilità | (art. 17) |
| - Indennità di funzione                   | (art. 18) |

- Indennità mese luglio Asili Nido: (art .12)
- Servizi "Conto Terzi" (art. 9)
- Sistema incentivante correlato alla performance (art 5-6)

L'indennità festiva è invece direttamente disciplinata dall'art 24 del CCNL 2000; il turno infrasettimanale, istituito che trova la sua prima applicazione proprio nell'anno 2023, viene disciplinato direttamente dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

Per quanto concerne le progressioni orizzontali (PEO), la procedura per l'attribuzione di nuove progressioni sulle risorse del fondo 2023 è stata regolarmente eseguita nel rispetto della disciplina *precedente* contenuta nel CCNL 21/05/2018 e dal CCDI del 28/06/2019, in conformità con quanto stabilito dall'art. 13, co. 4 del CCNL 16 novembre 2022. La disposizione infatti fa salva la previgente disciplina per le procedure di attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento (nel nostro caso, il contratto integrativo prot. 442550/2022, prima richiamato).

Per l'annualità 2024 nel presente accordo le parti si limitano a quantificare le risorse da destinare alle nuove progressioni (€ 650.000), rinviando l'attivazione della procedura, come appunto stabilito dall'art 13 sopra richiamato, a quando sarà definita, nel futuro contratto integrativo triennale completo, la disciplina dei criteri di selezione in coerenza con le disposizioni del nuovo CCNL 16.11.2022.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione integrativa, delle risorse del Fondo;*

Di seguito il dettaglio delle destinazioni relative all'anno 2023, preso atto dei dati relativi alla costituzione definitiva del fondo risorse decentrate di cui alla D.D. n. 10283 del 6/12/2023.

- 1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 80, co. 1 CCNL 2022, quantificati nella D.D. 10283/2022 e riportati integralmente nel presente accordo decentrato (TABELLA 1), non oggetto di contrattazione decentrata

<b>Tabella 1- IMPIEGHI DI CUI ALL'ART. 80, C. 1 CCNL 16/11/2022</b>	
DESCRIZIONE	PROIEZIONE SPESA 2023
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	€ 6.571.000,00
RISORSE DESTINATE A NUOVE PEO DAL 01/01/2023	€ 627.881,00
Differenziale economico DG3-D1/BG3-B1 (art. 79 comma 1-bis)	€ 600.000,00
Assegno Personale Riassorbibile Progressione tra Aree	€ 610,00
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.900.000,00
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 13.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 190.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 105.000,00

INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 100.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 32.000,00
<b>TOTALE IMPIEGHI STABILI (voci ARAN)</b>	<b>€ 10.139.491,00</b>

2) Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a euro 10.876.280 (come da allegato A della D.D. 10283/2023)

In tabella 2 il dettaglio degli impieghi delle risorse disponibili di cui all'art. 80 c. 2 CCNL 16/11/2022 destinate agli istituti normati direttamente dai contratti collettivi nazionali o dai precedenti accordi decentrati (come specificato in premessa).

<b>Tabella 2: DISTRIBUZIONE RISORSE NORMATE DA PRECEDENTI ACCORDI</b>	
TURNO	2.550.000,00 €
TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE	121.000,00 €
REPERIBILITA'	58.000,00€
CONDIZIONI LAVORO- MANEGGIO VALORI	13.000,00 €
CONDIZIONI LAVORO- FATTORI DI RISCHIO, DISAGIO E COVID	515.000,00€
SERVIZIO ESTERNO	810.000,00 €
INDENNITA' FESTIVA	295.000,00 €
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	955.000,00 €
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	40.000,00 €
IND. FUNZIONE	125.000,00 €
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	36.210,00€
SERVIZI CONTO TERZI	114.679,00 €
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI</b>	<b>5.632.889,00 €</b>

3) Tutte le risorse che residuano, stimate al momento della presente sottoscrizione in € 5.243.391,00, sono destinate al finanziamento del sistema incentivante dei dipendenti. L'importo complessivo da destinare al premio incentivante sarà tuttavia quantificato solo a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli altri istituti sopra indicati.

Come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCDI 28/06/2019, attualmente vigenti, è rispettato il vincolo di destinazione del 70% delle risorse variabili (€ 4.139.659) al premio incentivante, corrispondente a 2.897.761 €.

Viene altresì rispettato il vincolo di destinazione del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 80 del CCNL 2022), corrispondente a 1.241.898 €.

### Art 3. Progressioni orizzontali – destinazione risorse fondo risorse decentrate anno 2024

Il presente accordo, oltre a definire la parte economica di distribuzione delle risorse 2023 sugli istituti 2023, specifica (al pari di quanto avvenuto con gli accordi degli anni precedenti) le risorse del fondo 2024 da destinare a nuove progressioni orizzontali, per un importo pari a € 650.000.

Al fine di definire la sostenibilità dell'importo finalizzato alle nuove progressioni si specifica quanto segue.

1) il confronto della spesa 2023 con l'anno 2017, ultimo anno del blocco delle progressioni orizzontali, evidenzia un calo significativo della spesa complessivamente sostenuta, nonostante il riavvio delle procedure selettive per il conferimento di nuove PEO a partire dal 2018 e i successivi rinnovi contrattuali previsti dai CCNL 2018 e 2022.

DESCRIZIONE	IMPORTI ANNUI
COSTO PEO 2017	€ 7.532.375,50
COSTO PEO 2018	€ 7.476.266,28
COSTO PEO 2019	€ 7.217.510,41
COSTO PEO 2020	€ 7.012.186,33
COSTO PEO 2021	€ 7.052.000,00
COSTO PEO 2022 (comprensivo degli aumenti contrattuali)	€ 7.384.120,77
COSTO PEO 2023 (proiezione compreso costo nuove progressioni)	€ 7.198.881,00
MINORE SPESA 2017-2023	- € 333.494

2) la previsione della spesa complessiva per l'anno 2024, considerando anche il finanziamento delle nuove progressioni orizzontali sottoscritte con il presente accordo (€ 650.000), è stimata in € 6.771.850 (previsione sicuramente sovrastimata in assenza del dato effettivo dei risparmi da cessazioni 2024).

3) Anche l'importo stimato della spesa 2024 risulta dunque significativamente inferiore alla spesa dell'anno 2017.

4) Si evidenzia inoltre come, oltre ad un controllo sulla spesa complessiva delle PEO, nella valutazione delle risorse da destinare a nuove progressioni orizzontali si tenga conto anche del peso di tale istituto sul totale delle risorse di parte stabile, al fine di evitare un eccessivo irrigidimento nella destinazione delle stesse. L'analisi del dato evidenzia una sostanziale stabilizzazione dell'impatto di questa voce di spesa sulla parte stabile del fondo ad una soglia non superiore al 50%; si riportano di seguito i dati dell'ultimo triennio

anno	Fondo di parte stabile (da determina di costituzione FRD)	Costo peo (da CCI annuali sottoscritti)	Peso % peo su risorse stabili
2021	€ 15.327.108	€ 7.060.000,00	46%
2022	€ 15.760.191	€ 7.384.120,77	46,85%
2023	€ 16.880.197	€ 7.198.881,00	42,64%

Anche stimando l'invarianza delle risorse stabili 2024 rispetto al 2023 (dato sicuramente sottostimato per effetto in particolare dei risparmi RIA e assegni ad personam dei cessati 2023), la spesa (ricordiamo sovrastimata) per le PEO 2024 (€ 6.771.850) inciderebbe comunque per il 40,11%.

*c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;*

In merito ai criteri per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, si rinvia al sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione di giunta n. 147 del 02/04/2019 (ed aggiornato con DG n. 1/2023) e agli articoli da 5 a 9 del CCDI 28/06/2019, così come modificato dall'accordo stralcio del 31/12/2019 e dal successivo accordo 25/03/2022.

Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance si è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse correlate all'incentivazione dei dipendenti.

*d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);*

I criteri definiti all'art. 11 del CCDI 28/06/2019, così come declinati dall'art. 2 del CCDI 30/12/2019, applicati, come già sopra rappresentato per la procedura di selezione PEO 2023, risultano coerenti con il principio di selettività: le progressioni possono spettare ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per annualità di riferimento, selezionati sulla base delle risultanze del sistema di valutazione per il 65% del punteggio totale attribuito e dell'esperienza professionale per il restante 35% del punteggio totale.

*e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

Al momento e in attesa della sottoscrizione del nuovo contratto di parte normativa, non risultano nuove informazioni da fornire rispetto a quanto detto in sede di relazione illustrativa al CCDI 2019 il cui contenuto è di seguito riportato:

“Con il nuovo sistema di valutazione delle performance adottato e con la valorizzazione dei progetti speciali si intende correlare il sistema incentivante e premiante alle prestazioni svolte, determinando dunque un forte legame tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione.

In particolare, gli obiettivi sulla base dei quali destinare le risorse si evincono dai documenti di programmazione dell'Ente, da cui sono stati selezionati anche in base alle priorità definite dall'amministrazione comunale e sono parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione”

*f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non risultano altre informazioni da fornire.

Il Direttore  
Direzione Risorse Umane  
d.ssa Annarita Settesoldi