

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Preintesa CCI annuale personale comparto Funzioni Locali sottoscritta il 02/10/2024**

### 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>	02/10/2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i>  <i>Presidente: Direttore Generale</i></p> <p><i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Direttore Risorse Umane</i></li> <li>- <i>Comandante Corpo Polizia Municipale</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, CISL/FP/CSE/FLPL, FP/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 2024</i> <i>Parte normativa: disciplina Progressioni orizzontali 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> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>il DUP 2024/2026 adottato con delibera consiliare 5/2024;</b></li> <li><b>il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 49 del 27/02/2024 e successive modifiche e integrazioni;</b></li> <li><b>il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 111 del 26/03/2024 e successive modifiche e integrazioni.</b></li> </ul>

		<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 2024 – 2026 è confluito nel PIAO 2024-2026 nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 111 del 26/03/2024.</b></p> <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> <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 2023, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 248 del 28/05/2024.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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, preso atto delle risorse disponibili e in attuazione del CCI normativo sottoscritto in data 29/12/2023, procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi 2024 e completa la disciplina delle progressioni orizzontali stabilita dal CCNL 16.11.2022 e disciplinata all'art 11 del CCI richiamato.

- 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 2024 riportate dell'accordo in oggetto, dato atto dei dati relativi alla costituzione definitiva del fondo risorse decentrate di cui alla D.D. n. 7096 del 23/09/2024 per la cui disamina si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 80, co. 1 CCNL 2022, quantificati nella D.D. 7096/2024 e riportati integralmente in premessa nel presente accordo decentrato, seppur non oggetto di contrattazione. Gli istituti riportati in tabella 1 cubano complessivamente € **10.400.350**, risorse che dunque sono sottratte alla contrattazione decentrata.

<b>Tabella 1- IMPIEGHI VINCOLATI DI CUI ALL'ART. 80, C. 1 CCNL 16/11/2022</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Proiezione spesa 2024</b>
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	€ 6.542.000
RISORSE DESTINATE A NUOVE PEO DAL 01/01/2024	€ 650.000,00
Differenziale economico DG3-D1/BG3-B1 (art. 79 comma 1-bis)	€ 810.000
Assegno Personale Riassorbibile Progressione tra Aree (art. 15 co. 3 CCNL 2019-21)	€ 850
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.950.000
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 11.500
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 200.000
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 105.000
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 100.000

INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 31.000
<b>TOTALE IMPIEGHI STABILI (voci ARAN)</b>	<b>€ 10.400.350</b>

2) Finanziamento degli istituti normati direttamente dai contratti collettivi nazionali e accordi decentrati (art 1 della preintesa).

Gli impieghi che risultano dalla diretta attuazione del CCI normativo sopra richiamato sono i seguenti:

- Turno (art. 19)
- Turno festivo infrasettimanale (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.

In tabella 2 il dettaglio degli impieghi per ciascun istituto così come presente nell'art 1 sopra richiamato

<b>Tabella 2 - DISTRIBUZIONE RISORSE NORMATE DA PRECEDENTI ACCORDI</b>	
TURNO	2.600.000 €
TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE	103.000 €
REPERIBILITA'	62.000 €
MANEGGIO VALORI	12.016 €
CONDIZIONI LAVORO e INDENNITA PARTICOLARI RESPONSABILITA'	1.839.135 €
SERVIZIO ESTERNO e INDENNITA' DI FUNZIONE	1.200.000 €
INDENNITA' FESTIVA	310.000€
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	36.210 €
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE A IMPIEGHI NORMALI DA PRECEDENTI ACCORDI</b>	<b>6.162.361 €</b>

3) Finanziamento del sistema incentivante dei dipendenti (art 2 preintesa).

Tutte le risorse che residuano, stimate al momento della presente sottoscrizione in € 4.206.945, sono destinate a tale finalità.

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 e delle risorse per il salario accessorio che si renderanno definitivamente disponibili per il salario accessorio del personale del comparto, a seguito degli esiti della ricognizione sul personale in servizio nell'anno 2024, propedeutica al calcolo dell'incremento del limite del fondo ai sensi dell'art 33 c. 2 DL 34/2019, come disposto con la determina di costituzione del fondo 7096 del 23/09/2024 (punto 3 del dispositivo).

Come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCI 29/12/2023, attualmente vigenti, è rispettato il vincolo di destinazione del 70% delle risorse variabili (€3.781.996) al premio incentivante, corrispondente a 2.647.397 €.

Viene altresì rispettato il vincolo di destinazione del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 80 del CCNL 2022), corrispondente a 1.134.599 €.

### *Art 3. Progressioni orizzontali*

In merito al conferimento dei differenziali stipendiali per l'anno 2024 il presente accordo:

I) conferma l'importo di 650.000 euro già destinato alla presente finalità dal precedente contratto di distribuzione risorse 28/12/2023 (art. 3, co.1).

La sostenibilità del predetto importo e la relativa incidenza sulla parte stabile del fondo è già stata esaminata e certificata in occasione del rilascio del parere sull'accordo di distribuzione sopra richiamato, cui espressamente si rinvia (cfr. parere prot. 402966/2023).

II) Individua, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 11 del CCI 29/12/2024, il numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area di inquadramento.

Il numero massimo di progressioni attribuibili per ciascuna area è stato calcolato sul personale in servizio al 1 gennaio 2024 (data di decorrenza della progressione), potenzialmente beneficiari della progressione. La platea potenziale è stata dunque depurata dai dipendenti che hanno ricevuto la progressione nelle due precedenti annualità e che pertanto, ai sensi di quanto disposto dall'art 14 CCNL 16.11.2022 non possono concorrere alle progressioni 2024.

Come previsto dall'art 11 dell'accordo normativo sottoscritto lo scorso 29 dicembre, il numero delle progressioni conferibili è calcolato in modo da assicurare, per ciascuna area di inquadramento, un numero uniforme di progressioni, proporzionale al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari, sulla base del valore "ordinario" del differenziale, cioè del valore indicato nella tabella G allegata al CCNL 16.11.2022 per ciascuna area professionale. Tale valore unitario risulta un valore minimo, essendo disposto al netto delle maggiorazioni previste per specifici profili professionali dagli artt. 92, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022 e riportate al comma 6 del CCI normativo sopra richiamato.

Il numero di differenziali conferibili rappresenta dunque una soglia massima (perché calcolata sul valore minimo del differenziale conferibile) suscettibile di riduzione a fronte delle progressioni da attribuire ai dipendenti, potenziali vincitori, appartenenti alle sezioni speciali con un costo del differenziale maggiorato.

Come si evidenzia nel prospetto sotto riportato, il numero massimo dei differenziali attribuibili (675) rispetta lo stanziamento destinato alle progressioni come indicato al precedente punto I) e corrisponde, in misura percentuale, al 27,76% dei dipendenti potenziali beneficiari in servizio al 01/01/2024. Il principio di selettività, fissato nel limite massimo del 50% dal presente accordo, è dunque ampiamente rispettato, come meglio dimostrato nel successivo paragrafo (lett. d).

AREA	Dipendenti in servizio al 01/01/2024 POTENZIALI BENEFICIARI	N. D.S. MAX (ARROT)	% ATTRIBUZIONE RISPETTO AI DIPE IN GRADUATORIA	COSTO PEO TEORICO
OP	27	7	25,9%	€ 3.850,00
OE	531	147	27,7%	€ 95.550,00
IS	1198	333	27,8%	€ 249.750,00
FE	677	188	27,8%	€ 300.800,00
	<b>2433</b>	<b>675,00</b>		<b>€ 649.950,00</b>

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 confluito nel PIAO adottato con deliberazione di giunta n. 111 del 26/03/2024 e agli articoli da 5 a 9 del CCI 29/12/2023.

Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance e la corresponsione del premio riconosciuto a ciascun dipendente in correlazione agli esiti di processo di valutazione, è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione dei dipendenti. Principio ribadito anche nel CCI normativo 29.12.2023 sopra richiamato (art 5 e ss)

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 CCI 29/12/2023, applicati per la procedura di selezione PEO 2024, risultano coerenti con il principio di selettività. In merito l'art 3 c 4 del presente accordo stabilisce inoltre che le progressioni possono spettare ad un massimo del 50% dei dipendenti ammessi alla selezione per ciascuna area professionale. Dallo schema riepilogativo sopra riportato (art. 3, punto II) emerge chiaramente quanto segue:

- il numero dei dipendenti in servizio potenziali beneficiari della progressione al 01/01/2024 (data di decorrenza della stessa) è pari a 2433 unità;
- la soglia massima del 50% da rispettare è dunque indicata in 1.216,5;
- il numero massimo dei differenziali da poter attribuire in proporzione alle risorse stanziare (675 unità) corrisponde al 27,76% della platea potenziale ed è quindi ben al di sotto del rapporto percentuale consentito.

*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.*

Non risultano nuove informazioni da fornire rispetto a quanto detto in sede di relazione illustrativa al CCI 2023 il cui contenuto è di seguito riportato:

“Con l’attuale sistema di valutazione delle performance adottato 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, sia dei progetti speciali, sia del miglioramento qualitativo dei servizi, 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 PIAO”.

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

Non risultano altre informazioni da fornire.

La Direttrice  
Direzione Risorse Umane  
d.ssa Annarita Settesoldi