

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2020 sottoscritta il 24/12/2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	24/12/2020
Periodo temporale di vigenza	2020 (2021 per le progressioni orizzontali)
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale: Giacomo Parenti</i> <i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Comandante Polizia Municipale: Giacomo Tinella</i> - <i>Direttore Risorse Umane: Annarita Settesoldi</i> - <i>Direttore Segreteria Generale: Patrizia De Rosa</i> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, USB/PI, CSA, COBAS, DICCAP</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, USB/PI, CSA, COBAS, DICCAP</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2020 – destinazione risorse per PEO con decorrenza anno 2021</i>
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente:</p> <p>il DUP 2020-2022 adottato con delibera consiliare 55/2019</p> <p>la Deliberazione del Consiglio comunale n. 70 del 23/12/2019, avente ad oggetto "Documenti di programmazione 2020-2022: approvazione note di aggiornamento al DUP- bilancio finanziario- nota integrativa e piano triennale degli investimenti" (c'è anche una deliberazione giunta e il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 approvato con Deliberazione di Giunta n. 114 del 22.04.2020 e variato con le successive Deliberazioni 285/2020, 381/2020, 509/2020</p> <hr/> <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>Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 21 del 28/01/2020 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022)</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>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":</p> <p>https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis</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>La relazione della performance anno 2019, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione n 183 del 30/06/2020</p>
<p>Eventuali osservazioni</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, partendo dalle risorse disponibili, e in attuazione del CCDI normativo del 28/6/2019 (così come novellato agli articoli 6, 11, 13, 15 dall'accordo stralcio sottoscritto in data 31/12/2019), procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi 2020.

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

- | | |
|---------------------------------------------------|-----------|
| - 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) |
| - Progressioni economiche orizzontali | (art 11) |

L'indennità festiva è invece direttamente disciplinata dall'art 24 del CCNL 2000

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

Art 1. Destinazione risorse fondo risorse decentrate anno 2020

Gli impieghi delle risorse del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2020, costituito con D.D. 11494/2020 per complessivi € 19.614.645, al netto degli incentivi finanziati su specifici capitoli di bilancio, delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle Posizioni Organizzative (€ 2.027.200) e delle risorse destinate al fondo per lo straordinario (€ 1.442.565), alla luce di quanto disposto dall'art. 68 CCNL 21/5/2018, sono stati distinti nelle due parti di seguito indicate.

Si fa presente che il rateo del piano di recupero per l'annualità 2020, pari a € 2.403.275,43 , ai sensi della D.G. n 531 del 23/12/2020 risulta solo parzialmente assorbito dalle economie accertate sui piani di razionalizzazione pari a € 2.058.792,00 e che in ragione di ciò si rende necessario procedere al recupero sul fondo delle risorse decentrate di € 344.483 .

Si fa altresì presente che le risorse relative all'incremento del personale in servizio, che possono essere computate a seguito dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale ex art. 33 comma 2 del DL 34/2019, pari a €146.616,00, non possono trovare immediato impiego poiché sia la voce di costituzione utilizzabile, sia le unità di personale in servizio nel 2020, e quindi l'esatta determinazione dell'incremento del limite del trattamento accessorio del personale, potranno essere oggetto di

attestazione finale rispettivamente solo dopo la conferma da parte degli organi competenti (ARAN) dell'utilizzabilità dell'art. 67, comma 5, lett. A) del CCNL, e dopo la conclusione dell'esercizio di riferimento, quando sarà possibile verificare l'effettivo incremento di personale e conseguentemente sarà rideterminato in sede di ricognizione definitiva l'esatto importo ad esso correlabile.

La parte utilizzabile del fondo al netto dei recuperi e degli accantonamenti sopra illustrati è così impiegata:

1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2018, quantificati nella D.D 11494/2020 e riportati integralmente nel presente accordo decentrato (TABELLA 1)

TABELLA 1 – IMPIEGHI DI CUI ALL'ART. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	
DESCRIZIONE	IMPIEGHI
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	6.520.000,00 €
PROGRESSIONI ECONOMICHE risorse destinate da CCDI 2019 per PEO 2020	500.000,00 €
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	1.900.000,00 €
INDENNITA' EX VIII° q.f.	27.000,00 €
INDENNITA' ASILI NIDO	114.000,00 €
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	100.000,00 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	63.000,00 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	32.000,00 €
TOTALE	9.256.000,00 €

2) Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a € 9.867.646. In tabella 2 il dettaglio degli impieghi delle risorse disponibili di cui all'art. 68 c. 2 CCNL 21/05/2018

TABELLA 2 - FONDO COMPARTO ANNO 2020: DISTRIBUZIONE RISORSE	
TURNO	€ 2.100.000
REPERIBILITA'	€ 62.000,00
CONDIZIONI LAVORO- MANEGGIO VALORI	€ 30.000,00
CONDIZIONI LAVORO- FATTORI DI DISAGIO	€ 240.000,00
CONDIZIONI LAVORO- FATTORI DI RISCHIO	€ 185.000,00
SERVIZIO ESTERNO	€ 830.000,00
INDENNITA' FESTIVA	€ 270.000,00
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (70-quinquies c.1)	€ 985.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (70-quinquies c.2)	€ 42.000,00
IND. FUNZIONE	€ 128.000,00
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	€ 28.470,00
SERVIZI CONTO TERZI	€ 116.143

TOTALE RISORSE DESTINATI A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	€ 5.016.613
RISORSE CHE RESIDUANO	€ 4.850.933

Vengono destinate al sistema incentivante dei dipendenti, come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCDI 28/06/2019, tutte le risorse che residuano indicate nella tabella precedente, pari dunque a € 4.850.933, importo che supera in modo significativo il limite minimo del 70% delle risorse variabili disponibili stabilito all'art 5 del CCDI (pari a € 3.330.850).

La somma di € 4.850.933 destinata al trattamento incentivante dei dipendenti è altresì abbondantemente superiore alla soglia minima del 30% (pari a € 1.506.334,8) delle risorse variabili, con esclusione di quelle a destinazione vincolata (art 68 c.3 del CCNL 2018), da destinare alla performance individuale.

Si fa altresì presente che tutte le risorse non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella saranno destinate al premio incentivante. Ne deriva che l'effettiva quantificazione dell'importo da potrà avvenire solo a seguito di definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli istituti prima detti.

Vengono invece destinate al fondo dell'anno 2021 le risorse residue di cui agli impieghi vincolati ex art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/20

Art 2. Progressioni orizzontali – destinazione risorse fondo risorse decentrate anno 2021

Il presente accordo, oltre a definire la parte economica di distribuzione delle risorse 2020 sugli istituti 2020, specifica (come gli accordi degli anni precedenti) le risorse del fondo 2021 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) dal 2017 a oggi la spesa relativa alle Progressioni economiche orizzontali risulta costantemente in calo, nonostante il riavvio delle procedure selettive per il conferimento di nuove PEO a partire dal 2018 e il rinnovo del contratto collettivo a partire dallo stesso anno 2018

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 (spesa effettiva con le retribuzioni di novembre al netto delle cessazioni previste fino alla fine 2020 e comprensivo della spesa per le nuove PEO conferite)	€ 7.020.000,00
COSTO PEO 2021 (previsione SENZA NUOVE PEO, al netto delle cessazioni 2021 ad oggi programmate)	€ 6.479.161

2) Il saldo complessivo della minore spesa del periodo indicato (2017-2021) ammonta a € 1.053.214 e risulta pertanto ben superiore all'importo previsto nel contratto per le nuove progressioni 2021.

3) Considerando il costo 2021 comprensivo delle risorse destinate con il presente accordo, la previsione della spesa complessiva prevista ad oggi risulta di € 7.129.161, quindi per il 2021 possiamo osservare un lieve aumento rispetto al 2020 ma ancora in calo rispetto agli anni precedenti.

In aggiunta, come indicato nella tabella sopra riportata, si specifica che l'importo 2021 risulta sicuramente sovrastimato, non potendo tener conto delle economie correlate alle ulteriori cessazioni 2021 ad oggi non programmate. Tali economie, considerato l'andamento storico delle cessazioni (ad oggi sono computate sul 2021 148 cessazioni, la media del biennio precedente è oltre 270), dovrebbero compensare l'incremento di spesa rispetto al 2020, così che resti rispettato il criterio di prudente gestione per cui la spesa a questo titolo ogni anno resta sostanzialmente costante, destinando a nuove PEO i risparmi conseguiti in virtù delle cessazioni, una volta raggiunto un assetto sostenibile della spesa complessiva stessa.

4) A conferma di quanto detto al punto 3) è possibile osservare l'andamento del rapporto percentuale tra il costo delle Progressioni orizzontali e l'ammontare della parte stabile del fondo; l'analisi del dato evidenzia a partire dall'entrata in vigore nell'anno 2018 dell'attuale CCNL una significativa diminuzione dal 53,29% del 2018 (spesa per Peo di € 7.476.266 su fondo di parte stabile di € 14.028.499), al 50% del 2019 (spesa per Peo di € 7.217.510,41 su parte stabile di € 14.506.506). La scelta adottata dall'Amministrazione è stata quindi quella di mantenere questo rapporto al di sotto della soglia del 50%, così come confermato dal dato 2020 (spesa di € 7.020.000 su fondo di parte stabile di € 14.593.529, per un rapporto percentuale del 48%) e dall'importo stimato per il 2021. La somma prevista € 7.129.161 per il 2021 peserà sulle risorse di parte stabile (€ 14.593.529) per il 49% confermando quindi la tendenza alla sostanziale stabilizzazione dell'impatto di questa voce di spesa sulla parte stabile del fondo al di sotto del 50%.

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. 330/2020) e agli articoli da 5 a 9 del CCDI 28/06/2019, così come modificati dall'accordo stralcio del 31/12/2020.

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, che recepisce la nuova disciplina sulle PEO prevista dall'art 16 CCNL 2018, 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.

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