

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2021 sottoscritta il 17/12/2021

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		17/12/2021
Periodo temporale di vigenza		2021 (2022 per le progressioni orizzontali e per la prosecuzione del progetto speciale direzione istruzione)
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> <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, COBAS</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2021 – destinazione risorse per PEO con decorrenza anno 2022 – finanziamento 2022 progetto speciale istruzione</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	<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: il DUP 2021/2023 adottato con delibera consiliare 6/2021 il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n 96 del 30/03/21 e successive modifiche e integrazioni</p>

	retribuzione accessoria	<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 2021/2023 è stato aggiornato con Delibera di Giunta n. 9/2021</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 2020, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione 274 del 22/06/2021</p>
Eventuali osservazioni		

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 2021.

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;*

- 1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2018, quantificati nella D.D 8159 del 14/12/2021 e riportati integralmente nel presente accordo decentrato (TABELLA 1)

TABELLA 1 – IMPIEGHI DI CUI ALL'ART. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	
DESCRIZIONE	Proiezione spesa 2021 aggiornata ottobre 2021
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	€ 6.410.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE risorse destinate per PEO 2021	€ 650.000,00

INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.865.000,00
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 20.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 195.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 106.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 110.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 33.000,00
TOTALE	€ 9.389.000,00

2) Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a **€ 10.237.657**.

In tabella 2 il dettaglio degli impieghi delle risorse disponibili di cui all'art. 68 c. 2 CCNL 21/05/2018 destinate agli istituti normati dai precedenti accordi decentrati

Tabella 2 DISTRIBUZIONE RISORSE NORMATE DA PRECEDENTI ACCORDI	
TURNO	€ 2.318.000
REPERIBILITA'	€ 60.000
CONDIZIONI LAVORO- MANEGGIO VALORI	€ 21.000,00
CONDIZIONI LAVORO- FATTORI DI RISCHIO E DISAGIO	€ 526.000,00
SERVIZIO ESTERNO	€ 885.000,00
INDENNITA' FESTIVA	€ 285.000,00
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (70-quinquies c.1)	€ 1.020.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (70-quinquies c.2)	€ 40.000,00
IND. FUNZIONE	€ 120.000,00
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	€ 30.000,00
SERVIZI CONTO TERZI	€ 94.541,00
TOTALE RISORSE DESTINATI A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	€ 5.399.541,00
RISORSE CHE RESIDUANO	€ 4.838.116

Delle risorse residue Euro 66.284 sono destinate al progetto speciale biennale denominato "Corresponsabilità e miglioramento organizzativo" rivolto al personale della Direzione Istruzione come quota di competenza per l'anno 2021, € 198.852 è vincolata sul fondo 2022, come quota di competenza per l'anno 2022

Le altre risorse, pari a € 4.771.832, vengono destinate al sistema incentivante dei dipendenti, come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCDI 28/06/2019, importo che supera in modo significativo il limite minimo del 70% delle risorse variabili disponibili stabilito all'art 5 del CCDI (pari a € 3.167.852).

La somma destinata al trattamento incentivante dei dipendenti è altresì abbondantemente superiore alla soglia minima del 30% (pari a € 1.357.651) delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 68 c.3 del CCNL 2018).

Si fa altresì presente che tutte le risorse non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella 2 saranno destinate al premio incentivante. Ne deriva che l'effettiva quantificazione dell'importo potrà avvenire solo a seguito di definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli istituti prima detti.

Saranno invece destinate al fondo dell'anno 2022 le eventuali 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 2022

Il presente accordo, oltre a definire la parte economica di distribuzione delle risorse 2021 sugli istituti 2021, specifica (come gli accordi degli anni precedenti) le risorse del fondo 2022 da destinare a nuove progressioni orizzontali, per un importo pari a € 650.000.

Sono altresì destinate € 198.852 come quota di competenza per l'anno 2022 relative al progetto speciale sopra richiamato

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 complessivamente 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. Nella tabella di seguito riportata il costo delle progressioni rilevato dal monitoraggio della spesa del salario accessorio.

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 (proiezione compreso costo nuove progressioni)	€ 7.052.000,00

2) la previsione della spesa complessiva per l'anno 2022, considerando anche il finanziamento delle nuove progressioni orizzontali sottoscritte con il presente accordo (€ 650.000), risulta di € 7.224.077 (previsione sicuramente sovrastimata in assenza del dato effettivo dei risparmi da cessazioni 2022).

3) L'importo 2022, anche se in crescita, si assesta comunque alla spesa consolidata 2019, ben al di sotto dunque dell'anno 2017, ultimo anno di blocco delle progressioni economiche orizzontali.

4) Si evidenzia inoltre come, oltre ad un controllo sulla spesa complessiva delle PEO, sia valutato il peso delle stesse sulla parte stabile del fondo.

L'analisi del dato evidenzia, a partire dall'entrata in vigore nell'anno 2018 dell'attuale CCNL, la tendenza, negli anni successivi, alla sostanziale stabilizzazione dell'impatto di questa voce di spesa sulla parte stabile del fondo ad una soglia non superiore al 50%.

anno	Fondo di parte stabile	Costo peo	Peso % peo su risorse stabili
2018	€ 14.028.499	€ 7.476.266	53,29%
2019	€ 14.506.506	€ 7.217.510,41	50%
2020 (dati accordo sottoscritto)	€ 14.593.529	€ 7.020.000	48%
2021 (dati accordo sottoscritto)	€ 15.327.108	€ 7.060.000,00	46%

Anche stimando l'invarianza delle risorse stabili 2022 rispetto al 2021 (in realtà saranno sicuramente superiori per effetto dei risparmi RIA e assegni ad personam dei cessati 2021), la spesa (ricordiamo sovrastimata) per le PEO 2022 (€ 7.224.077) inciderebbe comunque per il 47%.

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