

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2022 sottoscritta il 12/12/2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		12/12/2022
Periodo temporale di vigenza		2022 (2023 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> - <i>Direttore Risorse Umane: Annarita Settesoldi</i></p> <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> CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2022 – destinazione risorse per PEO con decorrenza anno 2023</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 retribuzione accessoria	<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 2022/2024 adottato con delibera consiliare 6/2022; il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 209 del 17/05/22 e successive modifiche e integrazioni; il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 337 del 12/07/2022.</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>Il programma 2022/2024 è stato aggiornato con Delibera di Giunta n. 20/2022, confluita nel PIAO 2022-2024 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 337 del 12/07/2022</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>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> <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 2021, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 310 del 28/06/2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>L'accordo è stato sottoscritto solo da una parte delle organizzazioni sindacali rappresentative: UIL, CSE e CISL. 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, 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 2022.

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, co. 1 CCNL 2018, quantificati nella D.D.9341 del 05/12/2022 riportati integralmente nel presente accordo decentrato (TABELLA 1) e non oggetto di contrattazione decentrata

Tabella 1- IMPIEGHI DI CUI ALL'ART. 68 c.1 CCNL 21/05/2018	
DESCRIZIONE	Proiezione spesa 2022 (Novembre 2022)
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	6.351.000,00 €
RISORSE DESTINATE A NUOVE PEO dal 01/01/2022	650.000,00 €
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	1.870.000,00 €
INDENNITA' EX VIII° q.f.	15.500,00 €
INDENNITA' ASILI NIDO	190.500,00 €
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	105.000,00 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	101.000,00 €
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	32.000,00 €
TOTALE IMPIEGHI STABILI (Voci Aran)	€ 9.315.000,00

2) Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a € 10.912.497.

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	1.720.000,00 €
REPERIBILITA'	59.000,00 €
CONDIZIONI LAVORO- MANEGGIO VALORI	11.000,00 €
CONDIZIONI LAVORO- FATTORI DI RISCHIO, DISAGIO E COVID	1.130.000,00 €
SERVIZIO ESTERNO	830.000,00 €
INDENNITA' FESTIVA	280.000,00 €
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (70-quinquies c.1)	970.000,00 €
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (70-quinquies c.2)	40.000,00 €
IND. FUNZIONE	123.000,00 €
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	31.910,00 €
SERVIZI CONTO TERZI	63.179,00 €
TOTALE RISORSE DESTINATE A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	€ 5.258.089,00

3) Delle risorse residue Euro 49.713 sono destinate al progetto speciale biennale denominato "Corresponsabilità e miglioramento organizzativo" rivolto al personale della Direzione Istruzione come quota di competenza per l'anno 2022. Tale importo corrisponde ai 3/12 della somma di € 198.852 vincolata sul fondo 2022 prima della sottoscrizione dell'accordo integrativo del 25/03/2021 che ha disposto la cessazione del finanziamento del progetto citato.

Le altre risorse, pari a € 5.604.695 dovranno finanziare prioritariamente gli incrementi contrattuali previsti dal ccnl 16.11.2022, nonché, per la parte residua, il sistema incentivante dei dipendenti.

Le risorse che residuano sono destinate al finanziamento del sistema incentivante dei dipendenti

Come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCDI 28/06/2019, è rispettato il vincolo di destinazione del 70% delle risorse variabili al premio incentivante, corrispondente a 3.519.747 €.

Viene altresì rispettato il vincolo di destinazione del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 68 c.3 del CCNL 2018), corrispondente a 1.508.463 €.

Si fa presente che saranno destinate in via residuale al premio incentivante anche le risorse di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate per il finanziamento degli istituti aventi natura ricorrente (vedi i precedenti punti 1 e 2). Le risorse eventualmente non impiegate saranno destinate al fondo 2023, come stabilito dall'art 68 c. 1 del vigente ccnl. Ne deriva che l'effettiva quantificazione dell'importo potrà avvenire solo a seguito di definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli istituti sopra richiamati.

Saranno invece destinate al fondo dell'anno 2023 le eventuali risorse residue ex art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018.

Art 2. Progressioni orizzontali – destinazione risorse fondo risorse decentrate anno 2023

Il presente accordo, oltre a definire la parte economica di distribuzione delle risorse 2022 sugli istituti 2022, specifica dunque (come gli accordi degli anni precedenti) le risorse del fondo 2023 da destinare a nuove progressioni orizzontali, per un importo pari a € 650.000.

Nell'accordo si specifica che la procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali 2023 si svolgerà applicando l'attuale disciplina (definita dal CCNL del 21 maggio 2018 e dal CCDI del 28 giugno 2019 e s.m.i.), come consentito dall'art. 13, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022, essendo l'entrata in vigore delle norme contrattuali relative all'ordinamento professionale posposta al 1 aprile 2023.

Si rileva in proposito che la soluzione di applicare il sistema vigente nelle more dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale è stata adottata nell'ambito del comparto funzioni centrali da Amministrazioni come ARAN e MEF.

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	€ 7.052.000,00
COSTO PEO 2022 (proiezione compreso costo nuove progressioni)	€ 7.001.000,00

2) la previsione della spesa complessiva per l'anno 2023, considerando anche il finanziamento delle nuove progressioni orizzontali sottoscritte con il presente accordo (€ 650.000), è stimata in € 7.273.273 (previsione sicuramente sovrastimata in assenza del dato effettivo dei risparmi da cessazioni 2023).

3) L'importo stimato della spesa 2023 risulta comunque significativamente inferiore alla spesa 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, 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, a partire dall'entrata in vigore nell'anno 2018 del relativo 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%
2022 (dati accordo sottoscritto)	€ 15.760.191	€ 7.001.000,00	44,42%

Anche stimando l'invarianza delle risorse stabili 2023 rispetto al 2022 (dato sicuramente sottostimato per effetto in particolare degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 16/11/2022, oltre ai risparmi RIA e assegni ad personam dei cessati 2022), la spesa (ricordiamo sovrastimata) per le PEO 2023 (€ 7.273.273) inciderebbe comunque per il 46 %.

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. 205/2022) 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, 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