

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Preintesa CCI normativo personale comparto Funzioni Locali sottoscritta il**  
**15/12/2023**

**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>	15/12/2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Tre anni dalla data di sottoscrizione definitiva	
<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>  CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL,</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>revisione degli istituti del salario accessorio per adeguamento al nuovo CCNL del 16.11.2022</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-general">https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general</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: CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL. Le 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 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali (di seguito, CCNL).

Tale accordo, pur confermando e ricalcando la struttura del precedente contratto (21/05/2018), ha revisionato l'assetto degli istituti da disciplinare in sede di contrattazione decentrata, richiedendo agli enti locali un intervento di adeguamento degli strumenti di gestione del salario accessorio.

Le trattative negoziali sono iniziate nei tempi previsti dal CCNL, e cioè entro il primo quadrimestre 2023 (nello specifico il primo incontro si è tenuto il 26 aprile), ma sono arrivate a conclusione solo nel mese di dicembre. Il presente accordo è dunque il risultato di tali trattative.

In attesa della sottoscrizione (avvenuta per la preintesa in data 15/12/2023) è stata comunque raggiunta la firma della preintesa relativa alla parte economica (fondo 2023) in data 6 dicembre 2023, come già rappresentato nella relazione illustrativa allegata alla richiesta di parere (prot. 398433 del 12/12/2023), riferita ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo 2023.

Richiamate le materie che il contratto nazionale rinvia alla contrattazione decentrata (articolo 7), il presente accordo definisce i criteri generali per l'applicazione dei singoli istituti che le parti hanno convenuto di disciplinare.

## **Le principali novità introdotte dal presente accordo**

Come specificato in premessa, l'assetto complessivo dell'accordo riproduce la struttura del precedente contratto integrativo sottoscritto il 28/06/2019 (come novellato agli articoli 6, 11, 13, 15 dall'accordo stralcio sottoscritto in data 31/12/2019).

Per ragioni di chiarezza espositiva, si riportano di seguito schematicamente (solo) gli istituti rinnovati dal presente accordo con modifiche significative. Le disposizioni non richiamate confermano, nella sostanza, quanto scritto e disciplinato nel precedente contratto del 2019 (seppur allineate nella forma e classificazione del nuovo CCNL 2022).

## **I premi correlati alla performance (artt. da 5 a 7)**

### 1) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 5)

Vengono confermati i principi generali definiti con il precedente accordo sottoscritto in data 28/06/2019 e in particolare la destinazione alla produttività generale di almeno il 70% delle risorse variabili disponibili del Fondo Risorse Decentrate e il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia. Viene inoltre confermata la corresponsione del premio nel mese di luglio, a seguito del processo di valutazione individuale.

Preso atto del nuovo sistema di classificazione del personale, l'accordo sottoscritto procede alla riparametrazione del premio sulla base dell'Area professionale di appartenenza:

Area degli Operatori	100
Area degli Operatori Esperti	120
Area degli Istruttori	135
Area dei Funzionari	150

### 2) Disciplina del "premio ai migliori" – estensione al personale con incarichi di Elevata Qualificazione (art. 6)

In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2023, si conferma il riconoscimento ad un numero massimo pari all'1,5 % dei dipendenti e delle EQ che hanno ricevuto le valutazioni positive per ciascuna area professionale. È confermato anche il premio aggiuntivo pari al 30% del valore medio del premio incentivante di ciascuna area professionale. Tale maggiorazione viene (per la prima volta) riconosciuta anche al personale con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in linea con l'orientamento ARAN CLF161, ma resta comunque finanziata con le economie che residuano dopo la liquidazione del premio incentivante. Nel caso in cui le risorse non risultino sufficienti per liquidare il premio, le stesse dovranno essere accantonate prima della liquidazione della produttività generale. Sono stati rivisti i fattori per la selezione in caso di parimerito.

### 3) Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici (art 13)

Vengono confermati i sistemi previsti dal precedente CCDI del 28/06/2019 con l'elencazione degli incentivi che implicano il bilanciamento con la produttività. Rientrano tra questi:

- i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, c. 3 lett c), del CCNL 21/5/2018 (a titolo esemplificativo: compensi ex art 92 D Lgs 163/2006 o art 113 D Lgs 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, servizi conto terzi);

- i compensi correlati a servizi prestati in relazione a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018);
- i compensi correlati ai progetti speciali di cui al successivo art. 8.

Cambiano invece gli scaglioni relativi alla percentuale di decurtazione del premio in funzione degli incentivi, innalzando significativamente la soglia entro la quale non viene operata alcuna decurtazione. Di seguito il dettaglio delle nuove misure:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
DA 0 A 3000 euro	0%	100%
da 3001 a 5000 euro	15%	85%
da 5001 a 8000 euro	25%	75%
sopra 8001 euro	50%	50%

### Altri istituti incentivanti

#### 1) Le progressioni economiche orizzontali (art. 11)

L'art. 11 dell'accordo, in conformità con le disposizioni previste dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022, modifica la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree (che consistono nell'attribuzione di "differenziali stipendiali").

In particolare, viene ribadito il rispetto del principio di selettività delle progressioni e ricordato che l'attribuzione delle stesse *"non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del relativo accordo decentrato e in ogni caso non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno nel quale le stesse trovano finanziamento"*.

L'accordo allinea la disciplina in commento alle previsioni della contrattazione nazionale (art 14 CCNL 16.11.2022) anche in punto di requisiti di accesso alla selezione; in particolare viene confermato il requisito di permanenza di almeno 3 anni nella posizione economica ricoperta e introdotto quello relativo all'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nelle ultime due annualità. Vengono rimodulati i criteri per la determinazione del punteggio (40% esperienza – 60% valutazioni), non introducendo il terzo criterio previsto facoltativamente dal CCNL (ARAN p. 3951 dell'11/5/2023) e definendo in modo innovativo il criterio dell'esperienza professionale (ARAN p. 349009 del 2/11/2023). Sempre in linea con quanto stabilito dal contratto nazionale, viene inserita una maggiorazione percentuale (fino ad un massimo del 3%) per coloro che non hanno conseguito progressioni da più di 6 anni.

E' specificamente rimesso alla contrattazione integrativa il compito di individuare ogni anno:

a) l'ammontare delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, complessivamente destinabili alla selezione. Risorse che per il 2024, e a valere sul fondo dello stesso anno, sono state già destinate per euro 650.000 dalla preintesa sottoscritta in data 06/12/2023;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area di inquadramento. Tale numero sarà definito con l'accordo integrativo sui criteri di distribuzione del fondo 2024, prima dell'avvio della relativa selezione.

### **La revisione del sistema delle indennità (artt. da 14 a 18)**

Il contratto nazionale non ha introdotto una sostanziale rivisitazione del sistema delle indennità, ma rimesso alle parti negoziali la decisione eventuale di modificare gli importi entro le forbici massime consentite.

Il presente accordo, in sintesi, ha lasciato invariata la disciplina delle indennità di servizio esterno e funzione (artt. 16 e 18); introdotto, nell'indennità di condizione lavoro, un nuovo fattore di disagio per i servizi educativi scolastici (art. 15); rivisto i criteri di identificazione e aumentato le soglie relative alle indennità per specifiche responsabilità (art. 17).

#### **1) Indennità di condizioni lavoro (art. 15)**

A fronte di quanto rappresentato dalla Direzione Istruzione con nota prot. 274609 del 30/08/2023, è stato introdotto un nuovo fattore di disagio per i servizi educativi scolastici rivolto a indennizzare coloro che svolgono prestazioni con utenza 0-6 anni organizzate e gestite in affiancamento con personale dipendente di un soggetto esterno appaltatore del servizio, con orario avvicendato allo stesso ma non configurabile come turno propriamente detto.

L'importo è inserito e calcolato sulla base della seguente tabella:

<b>Indennità giornaliera legata alla gestione delle attività educative con soggetto esterno: lettera l)</b>				
<b>N° FATTORI</b>	<b>Valore massimo</b>	<b>ESPOSIZIONE E NON COSTANTE &lt; =50%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%</b>	<b>ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE &gt; 75%</b>
LIVELLO DI ESPOSIZIONE	€ 4,00	€ 3,00	€ 3,50	€ 4,00

Per la decorrenza del nuovo fattore, essendo l'anno scolastico articolato in modo diverso dall'anno solare (da settembre ad agosto), ed essendo le condizioni per il suo riconoscimento rilevabili in modo oggettivo e in fatto, il contratto prevede la sua applicazione dall'inizio dell'anno scolastico 2023/2024, a condizione ovviamente che la sottoscrizione definitiva del CCI avvenga entro il 31/12/2023; in caso contrario, al pari degli altri istituti, entrerà in vigore dalla data successiva alla sottoscrizione.

### 3) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17)

Nel confermare l'assetto e la classificazione del precedente accordo normativo del 2019, dopo averne verificato la compatibilità con i descrittori esemplificativi introdotti per la prima volta dall'art. 84 del nuovo CCNL, nelle definizioni vengono anche recepiti e integrati alcuni di questi ultimi.

Viene eliminata la classificazione relativa alle specifiche responsabilità per ufficiale di stato civile e di anagrafe e per i dipendenti con incarico di Addetto URP e Operatore Protezione Civile (in linea con quanto disposto dal CCNL 2022, che non ripropone la specifica indennità), la quale può quindi restare ricompresa nella più generica "responsabilità di squadra e di risultato".

Vengono rivisti i valori minimi e massimi annuali delle tipologie di responsabilità identificate. Si riporta di seguito l'attuale classificazione con il dettaglio delle nuove soglie di riferimento:

- a) responsabilità di sistemi relazionali complessi (Funzionari): da euro 1.650 a euro 4.000;
- b) responsabilità di processo o procedimento (Funzionari e Istruttori): da euro 880 a euro 2.000;
- c) responsabilità di particolare impegno professionale (Funzionari, Istruttori, Operatori esperti): da euro 330 a euro 1.500;
- d) responsabilità di squadra e risultato (Operatori esperti): da euro 330 a euro 660.

Non sono apportati cambiamenti alla procedura per il conferimento delle risorse, che prevede l'assegnazione, nell'ambito dell'importo totale destinato all'istituto in sede di contrattazione integrativa, di un budget annuale a ciascuna Direzione, finalizzato al conferimento di tutte le indennità sopra richiamate, in correlazione ai fabbisogni derivanti dallo specifico assetto organizzativo di ciascuna Direzione.

### **Istituti inerenti l'articolazione oraria lavorativa (artt. da 19 a 26)**

Il nuovo accordo conferma gli istituti attinenti l'articolazione dell'orario di lavoro, operando un definitivo allineamento alle previsioni del nuovo CCNL. In particolare:

- viene revisionata la disciplina del turno (anche alla luce della sentenza della Cass. 12649/2023), della reperibilità e dell'orario flessibile che viene confermato nel limite di 60 minuti in entrata e in uscita, con possibilità di forme di flessibilità ulteriori per dipendenti che si trovino in particolari condizioni;
- viene confermata la c.d. Banca delle ore, con possibilità di farvi confluire le ore di straordinario debitamente autorizzate per un massimo di 50 ore annue da mettere in retribuzione o da utilizzare come permessi compensativi per le proprie esigenze formative, personali o familiari o come compensazione dell'eventuale debito orario dato dal superamento del limite massimo dei 60 minuti di flessibilità;
- viene ridisciplinata la possibilità del superamento del limite delle 180 ore annue di lavoro straordinario in casi eccezionali riconosciuti dai rispettivi responsabili;

- viene confermato il riconoscimento del buono pasto a fine turno per il personale della polizia municipale e della protezione civile.

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

Il presente accordo, riguardando la disciplina degli istituti, non definisce le modalità di utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

In merito, l'art 2, co. 4 del CCNL 2022 stabilisce che *"i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 c. 4 lett. a), possono essere negoziati con cadenza annuale"* e il successivo co. 5 aggiunge che *"Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche"*.

*c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;*

Il presente accordo per quanto ivi previsto, sostituisce e abroga i precedenti contratti collettivi decentrati. Restano tuttavia in vigore gli accordi richiamati nel contratto relativi a:

1. incentivi per funzioni tecniche;
2. compensi per gli avvocati del comune;
3. destinazione dei proventi di cui all'art. 208 CDS al sistema di previdenza integrativo di cui all'art. 98, c.1 lett. a) CCNL 16/11/2022;
4. incentivi recupero evasione tributaria

La riduzione dell'orario a 35 ore, ove già attuata, resta disciplinata dagli accordi precedenti.

*b) 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, l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance (introdotto con deliberazione di Giunta n. 147 del 2 aprile 2019 e da ultimo aggiornato con DG n. 1/2023) valorizza la performance organizzativa dell'ente nonché la performance individuale, suddivisa in obiettivi individuali e comportamenti. Sulla base degli esiti delle valutazioni, riferite ai dipendenti del comparto, viene distribuita in modo proporzionale la

produttività generale, si da garantire un sistema selettivo e meritocratico (artt. 5 e 7 del presente accordo).

A ciò si aggiunge il cosiddetto “premio ai migliori” (art. 6), ora previsto anche per il personale con incarichi di EQ, destinato ad un numero massimo pari al 1,5% dei dipendenti e delle EQ che hanno ricevuto la valutazione positiva in ciascuna categoria.

Infine, anche in tema di personale con incarichi di Elevata Qualificazione, il presente accordo, così come il precedente sottoscritto nel 2019, si pone in linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità quando dispone che la retribuzione di risultato delle stesse è distribuita in modo ponderato rispetto al peso dell’indennità di posizione e in modo proporzionale rispetto agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance.

- c) *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 presente accordo, che recepisce la nuova disciplina sulle PEO prevista dall’art 14 CCNL 16.11.2022, rispettano il principio di selettività: le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, potenziali beneficiari per ciascuna area e annualità. A differenza della precedente disciplina, l’articolo non mantiene la disposizione per cui la quota limitata è “*pari ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna annualità*”, allineandosi all’orientamento della RGS, espresso in sede di circolari al Conto Annuale, e della Funzione Pubblica (prot. 44366/2019) per cui in ogni caso l’attribuzione deve essere inferiore al 50% del personale in possesso dei requisiti per concorrere. Il rispetto di tale tetto sarà assicurato in sede di definizione annuale del numero dei differenziali da attribuire, con specifica clausola di chiusura.

La selezione per l’attribuzione della progressione avviene principalmente (peso 60%) sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale, intese come valore medio delle ultime tre valutazioni formalmente conseguite (c. 4).

- f) *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.*

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.

*g) 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