

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Preintesa accordo decentrato sottoscritto il 15.12.2023

Il presente accordo disciplina esclusivamente aspetti normativi relativi agli istituti stabiliti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, con particolare riferimento alle novità introdotte dal recente CCNL sottoscritto il 16.11.2022 (di seguito, CCNL).

L'accordo, avente natura normativa e durata triennale, e rinnovabile tacitamente, disciplina i principali istituti del salario accessorio, come puntualmente dettagliato nella relazione illustrativa, ma non ha un effetto diretto dal punto di vista economico. Gli effetti si evidenziano in relazione alla negoziazione dei *"criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa... tra le diverse modalità di utilizzo"* (art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL, criteri che, a differenza delle altre materie, *"possono essere negoziati con cadenza annuale"* (art. 8, comma 1, CCNL), e che per l'anno 2023 sono stati effettivamente oggetto di precedente specifico e separato accordo decentrato (preintesa prot. 392601 del 6/12/2023).

La presente relazione, articolata seguendo l'indice riportato nella circolare RGS del 19/7/2012 n. 25, riporta dunque solamente gli elementi che possono meglio definire la sostenibilità finanziaria del presente accordo nel suo complesso. Le parti non pertinenti sono comunque presenti con la formula *"parte non pertinente allo specifico accordo illustrativo"* per consentire all'organo di certificazione (Collegio dei Revisori) di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Per quanto concerne la definizione delle risorse disponibili per il salario accessorio del personale non dirigente, risultano al momento tuttora vigenti le disposizioni dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 che dispone che: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*.

Tali risorse corrispondono a € **20.180.994**, come risulta dalla determinazione di ricognizione definitiva del fondo 2016 n. 6924 del 16/10/2017, risorse che complessivamente devono finanziare sia il salario accessorio del comparto, sia il fondo delle posizioni organizzative (di seguito, come da nuovo CCNL, denominate Elevate Qualificazioni), pari a € 2.027.200, come stabilito dall'art 67 c. 7 del CCNL 2018.

Decurtato dunque l'importo destinato alle Elevate Qualificazioni, il limite per il fondo del salario accessorio del personale non dirigente risulta pari a € **18.153.794**.

L'importo trova piena copertura nel bilancio di previsione 2023-2025, dove è previsto uno stanziamento di € 22.600.000 per l'anno 2023 e € 22.550.000 per gli anni 2024 e 2025.

Per quanto concerne la puntuale disamina delle voci di costituzione e di destinazione del salario accessorio per l'anno 2023 si rinvia alla relazione tecnica che accompagna l'accordo integrativo sottoscritto lo scorso 6 dicembre e inviato al Collegio dei Revisori con nota prot 398433/2023, con le integrazioni riportate nel Modulo II. Nella presente relazione su tali parti è riportata la formula *"non pertinente allo specifico accordo illustrativo"*

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione II - Risorse variabili

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione I ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1

“parte non pertinente allo specifico accordo”

b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione II, comprensivo delle risorse escluse dal taglio per le cessazioni

“parte non pertinente allo specifico accordo”

c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Come specificato in premessa il presente accordo disciplina gli istituti del salario accessorio, intervenendo con un'opera di sistematizzazione degli istituti e di adeguamento alle disposizioni del CCNL 16.11.2022. Limitati sono tuttavia gli effetti economici.

Delle novità dettagliate nella relazione illustrativa, di seguito riportiamo quelle che hanno una ricaduta economica:

1. Revisione del sistema di bilanciamento tra incentivi e risultato (art 7)

Rispetto al precedente accordo integrativo siglato il 28/06/2019 sono state riviste le fasce in corrispondenza delle quali prevedere una decurtazione del premio incentivante

Cci 2019

Importo incentivi	Decurtazione	Premio spettante
da 100 a 500	5%	95%
da 501 a 1000	25%	75%
da 1001 a 1500	45%	55%
da 1501 a 2000	65%	35%
sopra 2000	85%	15%

Nuovo accordo

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

La revisione delle fasce produce tuttavia solo effetti sulla distribuzione del premio incentivante, senza alterare in alcun modo la sua consistenza.

2. Indennità condizioni lavoro (art 15)

E' stato introdotto uno specifico fattore di disagio per il personale docente delle scuole dell'infanzia che gestisce il servizio in affiancamento a personale esterno.

Il nuovo fattore cuba un massimo di € 4 per giorno di servizio prestato. I dipendenti investiti da questa nuova indennità sono previsti in 70 unità. Considerando una media di 20 giorni lavorativi per 10 mesi, la stima complessiva della spesa può essere valutata in € 56.000. Incremento che dunque incide marginalmente su un fondo che complessivamente (tra risorse stabili e variabili) supera i 20 milioni di euro (nel 2023 le risorse disponibili per il salario accessorio dei dipendenti ammontano a € 21.015.771, come indicato nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna l'accordo 2023 richiamato in premessa)

3. Indennità specifiche responsabilità (art 17)

Sono rivisti i range delle indennità riconoscibili di seguito il raffronto con il precedente cci 2019

Cci 2019	Nuovo accordo
<p>A) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI</p> <p>(Indennità per il personale di categoria D)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1.650 a € 2.750</p> <p>B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO</p> <p>(Indennità per il personale di categoria D e C)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 880 a € 1.650</p> <p>C) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE</p> <p>(Indennità per il personale di categoria C e B3)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 550 a € 1.100</p> <p>D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA E DI RISULTATO</p> <p>(Indennità per il personale di categoria B)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 330 a € 660</p>	<p>A) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI</p> <p>(Indennità per il personale area Funzionari)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1.650 a € 4.000</p> <p>B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO</p> <p>(Indennità per il personale area Funzionari e Istruttori)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 880 a € 2.000</p> <p>C) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE</p> <p>(Indennità riconoscibile al personale delle aree funzionario, istruttore e operatore)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 330 a € 1.500</p> <p>D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA E DI RISULTATO</p> <p>(Indennità per il personale area Operatori esperti)</p> <p>Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 330 a € 660</p>

La revisione dei valori delle indennità conferibili, non si riflette di per sé in un incremento di spesa, in quanto i fondi per il riconoscimento delle indennità di particolari responsabilità sono assegnati alle direzioni con specifico budget (art 14 c 11), all'interno e nel rispetto dell'importo destinato all'istituto con l'accordo sulla distribuzione delle risorse. Ogni Direzione dovrà pertanto valutare, all'interno del proprio budget, se

rimodulare l'assetto delle indennità conferite o da conferire, e in questo ambito se e come utilizzare i nuovi valori massimi.

4. Turno

L'art 30 del CCNL 16.11.2022 introduce una nuova indennità di turno per i giorni di servizio prestato in occasione di festività infrasettimanali

Tale indennità trova applicazione dalla data di sottoscrizione del CCNL, essendo direttamente da questo riconosciuta e disciplinata. La sua valorizzazione, dunque, investendo già l'intero anno 2023, risulta quantificata nelle voci definite in sede di accordo integrativo 2023, e stimata per l'anno 2023 in € 121.000, come indicato sia relazione illustrativa che tecnico-finanziaria.

5. Progressioni economiche all'interno delle Aree (cd. Orizzontali)

Come specificato nell'accordo del 6/12/2023, le PEO a valere sulle risorse del fondo 2023 sono state conferite applicando la disciplina precedente, ed è stato già individuato l'importo delle risorse da destinarvi a valere sul fondo 2024, con le relative motivazioni della sostenibilità economica, cui si rinvia (pag. 6).

Il presente contratto, da parte sua, all'art. 11, comma 3, stabilisce di definire annualmente le risorse da destinare alla selezione e, in coerenza, anche il numero dei differenziali stipendiali da attribuire, ai sensi degli articoli 7, comma 4, lett. a) e c), 8, comma 1, e 14, comma 2, lett. b) e comma 3. Per questo motivo, l'analisi in riferimento alle annualità successive al 2023 troverà spazio nei relativi accordi annuali.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

a) Impieghi aventi natura stabile, non soggetti a contrattazione in quanto direttamente disciplinati dai contratti nazionali

“parte non pertinente allo specifico accordo”

b) Impieghi regolamentati dai precedenti CCDI

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione I.a, I.b*

“parte non pertinente allo specifico accordo”

- b) *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II*

“parte non pertinente allo specifico accordo”

- c) *Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3*

“parte non pertinente allo specifico accordo”

- d) *Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).*

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

“parte non pertinente allo specifico accordo”

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

“parte non pertinente allo specifico accordo”

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Per quanto concerne invece la distribuzione delle risorse correlate al sistema incentivante Il presente CCI all'art 5 stabilisce che gli importi correlati al sistema incentivante siano distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

In merito alla definizione dei criteri per il conferimento delle PEO, l'art. 11 del per presente accordo, stabilisce che *le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, potenziali beneficiari per ciascuna area e annualità (c.1).* La progressione viene inoltre riconosciuta (c. 4) in via prioritaria sulla base delle risultanze del sistema di valutazione.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

a) Tabella di confronto fondo 2023 e fondo 2022

"Parte non pertinente allo specifico accordo"

b) Tabella di confronto impieghi 2023 e 2022

"Parte non pertinente allo specifico accordo"

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

L'Ente utilizza un apposito software per la gestione dei dati stipendiali, in particolare le voci del salario accessorio sono classificate in modo tale da consentire la corretta imputazione sui capitoli del Fondo previsti in bilancio nel rispetto della capienza degli stessi.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

"Parte non pertinente allo specifico accordo"

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

"Parte non pertinente allo specifico accordo"

Il Dirigente

Servizio Amministrazione del personale

Dr Andrea Biagiotti

La Dirigente

Servizio Acquisizione Risorse

D.ssa Claudia Giampietro