

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Preintesa CCI annuale personale comparto Funzioni Locali sottoscritta il 8/10/2025

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		8/10/2025
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttrice Generale</i> <i>Componenti:</i> - <i>Direttrice Risorse Umane</i> - <i>Comandante Corpo Polizia Municipale</i> - <i>Direttrice Ufficio Segreteria Generale e Affari Istituzionali</i> - <i>Direttrice Direzione Istruzione</i> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL, CSA, COBAS, USB/PI <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> UIL/FPL, CISL/FP/CSE/FLPL, FP/CGIL, COBAS
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2025</i> <i>Parte normativa: disciplina Progressioni orizzontali 2025</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	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i> Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2025/2027 adottato con delibera consiliare 1/2025; il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 18 del 21/02/2025; il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 14/03/2025 come modificata con successiva delibera n. 239 del 10/06/25.

	<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> Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2025 – 2027 è confluito nel PIAO 2025-2027 nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 14/03/2025.
	<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i> 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”: https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> La relazione della performance anno 2024, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 244 del 17/06/2025.
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 decentrato, preso atto delle risorse disponibili e in attuazione del CCI normativo sottoscritto in data 29/12/2023, procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi 2025 e completa la disciplina delle progressioni orizzontali stabilita dal CCNL 16.11.2022 e disciplinata all'art 11 del CCI richiamato.

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

Di seguito il dettaglio delle destinazioni relative all'anno 2025 riportate dell'accordo in oggetto, dato atto dei dati relativi alla costituzione definitiva del fondo risorse decentrate di cui alla D.D. n. 6441 del 09/09/2025 per la cui disamina si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 80, co. 1 CCNL 2022, quantificati e riportati integralmente in premessa nel presente accordo decentrato, seppur non oggetto di contrattazione. Gli istituti riportati in tabella 1 cubano complessivamente € **11.054.650**, risorse che dunque sono sottratte alla contrattazione decentrata.

Tabella 1- IMPIEGHI VINCOLATI DI CUI ALL'ART. 80, C. 1 CCNL 16/11/2022	
DESCRIZIONE	Proiezione spesa 2025
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	€ 6.885.000
RISORSE DESTINATE A NUOVE PEO DAL 01/01/2024	€ 1.000.000,00
Differenziale economico DG3-D1/BG3-B1 (art. 79 comma 1-bis)	€ 755.000
Assegno Personale Riassorbibile Progressione tra Aree (art. 15 co. 3 CCNL 2019-21)	€ 850
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.945.000
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 12.800
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 202.000
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 110.000
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 110.000
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 34.000

TOTALE IMPIEGHI STABILI (voci ARAN)	€ 11.054.650
--	---------------------

2) Finanziamento degli istituti normati direttamente dai contratti collettivi nazionali e accordi decentrati (art 1 della preintesa).

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

- Turno (art. 19)
- Turno festivo infrasettimanale (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)

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

In tabella 2 il dettaglio degli impieghi per ciascun istituto così come presente nell'art 1 sopra richiamato

Tabella 2 - DISTRIBUZIONE RISORSE NORMATE DA PRECEDENTI ACCORDI	
TURNO	2.710.000 €
TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE	110.000 €
REPERIBILITA'	65.000 €
MANEGGIO VALORI	13.591 €
CONDIZIONI LAVORO e INDENNITA PARTICOLARI RESPONSABILITA'	1.722.300 €
SERVIZIO ESTERNO e INDENNITA' DI FUNZIONE	1.060.000 €
INDENNITA' FESTIVA	326.000€
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	37.312 €
TOTALE RISORSE DESTINATE A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	6.043.903 €

3) Finanziamento del sistema incentivante dei dipendenti (artt. 2 e 4 preintesa).

Tutte le risorse che residuano, stimate al momento della presente sottoscrizione in € 3.806.132 sono destinate a tale finalità.

Nella medesima ottica e in coerenza con quanto stabilito dall'art. 2 del presente accordo, le parti hanno convenuto (art. 4) di destinare al premio incentivante per l'anno 2025, le risorse derivanti da eventuali incrementi del fondo del salario accessorio del personale non dirigente stabilite ai sensi dell'art. 14 c. 1 - bis del DL 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 e/o dell'art. 33 DL 34/2019 convertito in legge n. 58/2019, specificando in quest'ultimo caso (ovvero a seguito degli esiti della ricognizione sul personale in servizio nell'anno 2025, propedeutica al calcolo dell'incremento del limite del fondo ai sensi dell'art 33 c. 2 DL 34/2019) che la quota dell'80% sarà destinata ad incrementare ulteriormente il premio incentivante del

personale del Comparto ed il restante 20% sarà invece destinato ad incremento del risultato dell'Elevate Qualificazioni dell'Ente.

In ogni caso, come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCI 29/12/2023, attualmente vigenti, è rispettato fin da ora il vincolo di destinazione del 70% delle risorse variabili (€3.910.434) al premio incentivante, corrispondente a 1.173.130 €.

Viene altresì rispettato il vincolo di destinazione del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 80 del CCNL 2022), corrispondente a 2.737.304€.

Art 3. Progressioni orizzontali

Il presente accordo, in attuazione di quanto stabilito dall'ARAN con parere CFL 262 del 01/10/2024, prevede di modificare e sostituire parzialmente l'art. 11 c. 1 del CCI del 29/12/2023, stabilendo la partecipazione alla procedura delle progressioni orizzontali, del personale in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento (anziché "al momento di avvio della selezione") con contratto a tempo indeterminato, comparto Funzioni Locali, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.

In merito al conferimento dei differenziali stipendiali per l'anno 2025 il presente accordo:

I) prevede di destinare alla presente finalità l'importo di 1.000.000 euro.

II) Individua, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 11 del CCI 29/12/2024, il numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area di inquadramento.

Il numero massimo di progressioni attribuibili per ciascuna area è stato calcolato sul personale in servizio al 1 gennaio 2025 (data di decorrenza della progressione), potenzialmente beneficiari della progressione. La Platea potenziale è stata dunque depurata dai dipendenti che hanno ricevuto la progressione nelle due precedenti annualità e che pertanto, ai sensi di quanto disposto dall'art 14 CCNL 16.11.2022 non possono concorrere alle progressioni 2025.

Come previsto dall'art 11 dell'accordo normativo sottoscritto il 29 dicembre 2023, il numero delle progressioni conferibili è calcolato in modo da assicurare, per ciascuna area di inquadramento, un numero uniforme di progressioni, proporzionale al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari, sulla base del valore "ordinario" del differenziale, cioè del valore indicato nella tabella G allegata al CCNL 16.11.2022 per ciascuna area professionale. Tale valore unitario risulta un valore minimo, essendo disposto al netto delle maggiorazioni previste per specifici profili professionali dagli artt. 92, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022 e riportate al comma 6 del CCI normativo sopra richiamato.

Il numero di differenziali conferibili rappresenta dunque una soglia massima (perché calcolata sul valore minimo del differenziale conferibile) suscettibile di riduzione a fronte delle progressioni da attribuire ai dipendenti, potenziali vincitori, appartenenti alle sezioni speciali con un costo del differenziale maggiorato.

Come si evidenzia nel prospetto sotto riportato, il numero massimo dei differenziali attribuibili (1079) rispetta lo stanziamento destinato alle progressioni come indicato al precedente punto I) e corrisponde, in misura percentuale, al 40,63% dei dipendenti potenziali beneficiari in servizio al 01/01/2025. Il principio di selettività, fissato nel limite massimo del 50% dal presente accordo, è dunque rispettato, come meglio dimostrato nel successivo paragrafo (lett. d).

AREA	Dipendenti in servizio al 01/01/2025 POTENZIALI BENEFICIARI	N. D.S. MAX (ARROT)	% ATTRIBUZIONE RISPETTO AI DIPE IN GRADUATORIA	COSTO PEO TEORICO
OP	30	12	40,0%	€ 6.600,00
OE	648	263	40,6%	€ 170.950,00
IS	1350	549	40,7%	€ 411.750,00
FE	628	255	40,6%	€ 408.000,00
	2656	1079,00		€ 997.300,00

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 confluito nel PIAO adottato con deliberazione di giunta n. 89 del 14/03/2025 come modificato con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 10/06/2025 e agli articoli da 5 a 9 del CCI 29/12/2023.

Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance e la corresponsione del premio riconosciuto a ciascun dipendente in correlazione agli esiti di processo di valutazione, è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione dei dipendenti. Principio ribadito anche nel CCI normativo 29.12.2023 sopra richiamato (art 5 e ss).

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 CCI 29/12/2023, applicati per la procedura di selezione PEO 2024, risultano coerenti con il principio di selettività. In merito l'art 3 c 4 del presente accordo stabilisce inoltre che le progressioni possono spettare ad un massimo del 50% dei dipendenti ammessi alla selezione per ciascuna area professionale. Dallo schema riepilogativo sopra riportato (art. 3, punto II) emerge chiaramente quanto segue:

- il numero dei dipendenti in servizio potenziali beneficiari della progressione al 01/01/2025 (data di decorrenza della stessa) è pari a 2656 unità;
- la soglia massima del 50% da rispettare è dunque indicata in 1.328;
- il numero massimo dei differenziali da poter attribuire in proporzione alle risorse stanziare (1079 unità) corrisponde al 40,63% della platea potenziale ed è quindi al di sotto del rapporto percentuale consentito.

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 CCI 2023 il cui contenuto è di seguito riportato:

“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”.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non risultano altre informazioni da fornire.

La Direttrice
Direzione Risorse Umane
d.ssa Francesca Santoro