

**PREINTESA CCDI 15/06/2017
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		15/06/2017
Periodo temporale di vigenza		2017-2019
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale Giacomo Parenti</i></p> <p><i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Marina Ristori Coordinatore Area Risorse - Patrizia De Rosa Coordinatore Area Welfare - Annarita Settesoldi Direttore Risorse Umane <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, CSA; COBAS</p>
Soggetti destinatari		Personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte normativa: disciplina degli istituti correlati al salario accessorio del personale del comparto</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 2017-2018 adottato con delibera consiliare 11/2017 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 48 del 21/2/2017</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 è stato adottato con Delibera di Giunta n. 25 del 31/1/2017 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2017/2019)</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>http://www.comune.fi.it/export/sites/retecivica/comune_firenze/Amministrazione_Trasparente/Disposizioni-general.html.</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>Con delibera del Consiglio Comunale n 22 del 2/5/2016 è stato approvato il rendiconto della gestione 2015. Tra la documentazione approvata, il volume 4 riporta una dettagliata rendicontazione sullo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi 2015.</p> <p>E' stata pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance" la relativa relazione anno 2015</p>
<p>Eventuali osservazioni</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;

A un anno e mezzo dalla sottoscrizione del contratto decentrato che revisionava complessivamente la disciplina degli istituti del salario accessorio, e alla luce delle sue prime applicazioni, è stato necessario intervenire per rivedere alcuni degli istituti normati dal precedente CCDI del 19 marzo 2015.

Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Il presente contratto decentrato del Comune di Firenze, confermando sostanzialmente l'impostazione del precedente accordo del 2015, persegue i seguenti principali obiettivi:

- La revisione organica di tutti gli istituti incentivanti, con una più puntuale disciplina della loro ricaduta economica, correlata all'apporto dei dipendenti, e una risistemazione dei criteri di bilanciamento
- Una revisione delle attività disagiate, alla luce dei recenti pareri dell'Aran in merito alla relativa indennità economica
- La riattivazione delle progressioni orizzontali

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Si sintetizzano di seguito le principali modifiche apportate rispetto al precedente contratto decentrato del 2015

I sistemi incentivanti (artt. da 5 a 9)

1. Gestione sistemi incentivanti – principi generali (art. 5)

Vengono confermati i principi generali definiti con il precedente accordo del 2015 con due precisazioni:

- Il numero minimo di giorni di effettiva presenza in servizio viene ridotto da 70 a 60 per uniformità con gli accordi sottoscritti con la dirigenza (comma 4)
- Priorità di destinazione delle risorse variabili al premio incentivante (comma 2)

2. Sistemi di bilanciamento tra incentivi specifici e produttività (art 6)

Alla luce del primo anno di sperimentazione (2015 liquidato nel 2016) si è convenuto procedere ad una revisione degli scaglioni in modo che la decurtazione fosse più proporzionale rispetto al valore del premio produttività e venisse rispettato il principio richiamato al comma 1 di equità distributiva.

Per meglio comprendere l'effetto del vecchio e del nuovo sistema di decurtazione si rinvia alle tabelle esplicative utilizzate negli incontri della delegazione

3. Progetti speciali e obiettivi di miglioramento (art 7)

Il precedente contratto decentrato introduceva una disciplina puntuale dei progetti speciali in relazione ai contenuti e al raccordo con i sistemi di programmazione. Risultava tuttavia debole sul fronte dei criteri di distribuzione dei premi. Carenze che per gli anni passati è stata sopperita con le circolari del

Direttore Generale. Il nuovo articolo da un lato recepisce i criteri precedentemente definiti con le richiamate circolari (in particolare sull'apporto minimo e massimo individuale), dall'altro, sempre per garantire uniformità di trattamento, estende i criteri generali stabiliti dall'art. 5 per calcolare il premio, anche ai progetti speciali (numero minimo di giorni di presenza, riproporzionamento al part-time e ai periodi lavorati)

4. Ripartizione delle risorse ex art. 15, comma 1 lett. d) CCNL 1.4.1999 (art 8)

Nuovo articolo che introduce l'impiego di un nuovo istituto: le cosiddette risorse per "servizi in conto terzi" previste dall'art. 43 della Legge 449/1997 e disciplinate dalla Giunta Comunale con deliberazione 375_2016.

Il contratto sui criteri di riparto recepisce quanto concordato già in sede di sottoscrizione degli impieghi 2016

5. Incentivo economico per il personale educativo degli asili nido (art. 9)

A riconoscimento dell'impegno richiesto alle insegnanti degli asili nido a cui è stato prolungato il calendario fino a metà luglio, per le settimane aggiuntive di apertura del servizio oltre al periodo di calendario è stato stabilito di prevedere una indennità di 180 euro settimana anziché le precedenti 90. Ciò non determina incremento della spesa essendosi ridotte le settimane di apertura straordinaria

Le Progressioni Orizzontali (art. 12)

Essendo venuti meno i vincoli all'epoca disciplinati dall'art 9 del DLgs 77/2010 che impedivano a partire dall'anno 2010 di effettuare nuove progressioni orizzontali e al contempo considerando che il trend delle cessazioni dal 2010 ha determinato una minore spesa per le PEO di oltre 2 milioni di euro, le parti hanno convenuto di riattivare l'istituto, definendo in questa sede i criteri generali e rinviando alla contrattazione annuale le risorse da destinarci

I criteri disciplinati dall'art. 12 assicurano il rispetto del principio di riserva ad una quota limitata degli aventi diritto, di selettività e di correlazione al merito.

La revisione della disciplina dell'indennità di disagio (art. 17)

Il CCDI 2017, recependo in merito anche la recente apertura sia della corte dei Conti (sezione Lombardia parere 224_2015) che dell'ARAN (nota 23968_2015), modifica sostanzialmente l'indennità di disagio, sia specificando, rispetto al passato, i fattori di disagio (dai precedenti 4 passano a 6), sia introducendo un sistema differenziato di indennità in base al livello di disagio e al grado di esposizione. In caso di riconoscimento delle condizioni di disagio individuate, al dipendente viene riconosciuta un'indennità mensile che varia da un **minimo di € 30 a un massimo di € 90 mensili**.

L'indennità viene riconosciuta a fronte della presenza di almeno un fattore con esposizione costante e prevalente e in correlazione al numero di fattori di disagio identificati e al livello di esposizione agli stessi, secondo la seguente graduazione:

- A) € 30 mensili lorde in caso di esposizione costante e prevalente a **due** fattori di disagio;
- B) Massimo € 60 mensili lordi in caso di compresenza di **tre/quattro** fattori di disagio, di cui almeno uno con esposizione costante e prevalente;
- C) Massimo € 90 mensili lordi in caso di compresenza di **cinque/sei** fattori di disagio, di cui almeno uno con esposizione costante e prevalente.

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

La presente ipotesi di accordo disciplina solo la parte normativa degli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto. Si procederà alla sottoscrizione dei relativi impieghi solo successivamente alla sua firma definitiva. Il fondo 2017 e i relativi impieghi saranno dunque sottoposti alla debita certificazione dei revisori in quell'occasione. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente ipotesi di accordo sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua ricaduta economica e la relativa copertura.

- 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;*

Si riporta l'elenco puntuale degli articoli del precedente CCDI del 19 marzo 2015 modificati e sostituiti dal presente accordo:

art 2 – Durata e decorrenza

Art.5 - Gestione sistemi Incentivanti

Art. 6 – Sistemi di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici

Art.7- I progetti speciali e gli obiettivi di miglioramento

Art.8- Incentivo economico - Personale educativo degli asili nido

Art.9-Telelavoro

Art.11-Le Progressioni Economiche Orizzontali

Art.16-Compensi per attività disagiate

Art.18- Maneggio valori

Art.19- Indennità particolari responsabilità

Art 21 – Posizioni Organizzative

Il nuovo accordo recepisce tutte le parti del precedente CCDI non modificate

- d) *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. 288 del 11.8.2012. Il presente accordo recepisce tali principi ribadendo da un lato la correlazione dei premi ai principi di meritocrazia e selettività e dall'altro riconducendo al sistema di valutazione delle performance anche istituti quali le progressioni orizzontali e le particolari responsabilità.

- e) *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. 12 risultano coerenti con il principio di selettività:

- le progressioni possono spettare ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati (c.1) per annualità di riferimento
- Oltre ai requisiti stabiliti dalle leggi e dai vigenti CCNL, possono accedere alla selezione solo i dipendenti che abbiano conseguito nel biennio precedente una valutazione media sui comportamenti pari almeno a 7/10 (c. 3)
- Si prevede un sistema di selezione basato sugli esiti del sistema di valutazione del biennio precedente e sulla valutazione delle competenze culturali e professionali acquisite (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 il recepimento, da un lato, del sistema di valutazione delle performance adottato da questa Amministrazione, e dall'altro con la revisione complessiva delle indennità, correlandole in modo inequivocabile ai compiti assegnati e alle prestazioni svolte, si è determinato un significativo legame tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione strategica, gestionale ed operativa.

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

