

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa accordo stralcio 2018 sottoscritta il 05/11/2018

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	05/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Un anno dalla data di sottoscrizione definitiva	
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale</i> <i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Comandante Polizia Municipale</i> - <i>Direttore Risorse Umane</i> - <i>Direttore Segreteria Generale</i> <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, DICCAP</p>	
Soggetti destinatari	<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2018</i></p> <p><i>Parte normativa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>revisione dei criteri generali per la distribuzione del premio incentivante</i> - <i>revisione criteri per le procedure di conferimento delle progressioni economiche orizzontali</i> 	
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<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 2019-2021 adottato con delibera consiliare 44/2018 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 140 del 18/4/2018</p> <hr/> <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. 33 del 1/02/2018 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018/2020)</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>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/sites/www.comune.fi.it/files/2017-11/PTTI-2016-2018.pdf</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>Con delibera del Consiglio Comunale n 15 del 27/4/2018 è stato approvato il rendiconto della gestione 2017.</p> <p>E' stata pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance" la relativa relazione anno 2017</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;*

Premessa

Il 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali.

Tale accordo modifica in modo significativo l'assetto delle relazioni sindacali e gli spazi di contrattazione decentrata, richiedendo dunque agli enti locali un intervento importante di adeguamento degli strumenti di gestione del salario accessorio.

Considerando che l'accordo è entrato in vigore ad anno ormai avanzato e con il perdurare di incertezze sulla determinazione del fondo, risolte solo con la deliberazione 19/2018 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, il 2018 si ritiene debba essere considerato un esercizio transitorio che vede, da un lato l'applicazione degli istituti disciplinati con il precedente CCDI normativo del luglio 2017, dall'altro l'avvio dei lavori di revisione.

La delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali hanno condiviso l'esigenza di avviare subito la revisione degli istituti, cogliendo l'occasione dell'accordo annuale per la distribuzione delle risorse del fondo per il salario accessorio, anche per revisionare i criteri generali per la distribuzione del premio incentivante e per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali.

Le parti si sono impegnate a proseguire comunque con le trattative per giungere alla sottoscrizione di una nuova preintesa sugli altri istituti entro il primo marzo 2019.

Per gli istituti non disciplinati nel presente CCDI stralcio, vige, dunque in regime di ultrattività, il CCDI 2017, in quanto compatibile con il nuovo CCNL 21.5.2018.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di proseguire le trattative già avviate nel mese di settembre 2018 per la definizione del nuovo contratto integrativo triennale 2019-2021

Per quanto concerne le disposizioni del CCNL 21.5.2018 che stabiliscono che la loro applicazione decorra dal primo CCDI successivo, le parti danno atto che, quale primo CCDI successivo, si intende il CCDI definitivo 2019-21, non il presente accordo stralcio.

La possibilità di concludere un accordo stralcio (e quindi di fissare per ciascun istituto oggetto di contrattazione decentrata una decorrenza diversa) è confermata dall'Aran che ha proceduto in tale senso anche con il proprio contratto decentrato integrativo

Si riepilogano gli ambiti di intervento normativo del presente accordo decentrato

ART. 2: DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il nuovo accordo, nel riaffermare le finalità dei sistemi di incentivazione già definiti nel precedente CCDI 2017, volti a promuovere un più alto livello di efficienza ed efficacia dell'azione dell'Ente, conferma la destinazione di almeno il 60% delle risorse variabili alla remunerazione dei piani di miglioramento dei servizi che coinvolgono tutto il personale e, per una quota minoritaria, alla remunerazione di specifici progetti di miglioramento.

L'accordo conferma anche la destinazione selettiva degli importi di cui sopra, rigettando pertanto qualunque meccanismo automatico, nel rispetto del principio meritocratico e in coerenza con gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

L'accordo procede alla riparametrazione del premio sulla base della categoria giuridica di appartenenza secondo lo schema che segue:

CAT. A: 100

CAT. B1: 110

CAT. B3: 120

CAT. C: 135

CAT. D: 150

Il premio incentivante è corrisposto solo in caso di presenza effettiva, anche non continuativa, in servizio di almeno 60 giorni. Tale requisito non è richiesto nel caso di cessazione per pensionamento.

L'accordo stralcio si preoccupa poi di definire cosa non è considerato assenza ai fini del calcolo dei giorni di presenza effettiva e pertanto non rilevano i congedi di maternità, di paternità, le assenze per le terapie salvavita e i casi di infortunio sul lavoro. Il premio viene comunque proporzionato in base alla tipologia di lavoro full time o part-time e alla data di inquadramento in servizio/cessazione anche temporanea, nei casi infrannuali.

L'accordo conferma inoltre la corresponsione del premio nel mese di luglio, a seguito del processo di valutazione individuale.

Rimangono in vigore, in regime di ultrattività, gli artt. 6,7,8 e 9 del precedente CCDI del 31/07/2017.

ART. 3: DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'art. 3 dell'accordo stralcio, recependo le nuove disposizioni previste dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, modifica la disciplina delle PEO.

In particolare, viene mantenuto il rispetto del principio di selettività delle progressioni, attribuendo le stesse ad una quota massima pari al 35% dei dipendenti potenzialmente interessati.

Le nuove progressioni orizzontali vengono finanziate nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinandovi, per il 2019, e a valere sul fondo dello stesso anno, euro 240.000.

Tali risorse vengono destinate per il 61% ai dipendenti delle posizioni economiche iniziali e per il restante 39% alle posizioni economiche successive.

In linea con quanto stabilito dal nuovo CCNL, si prevede che la decorrenza delle nuove PEO non possa essere anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento, dunque del 2019.

L'accordo stralcio allinea la disciplina delle PEO alle previsioni della contrattazione nazionale anche in punto di requisiti d'accesso alla selezione: viene stabilito infatti quale unico requisito la permanenza di almeno 24

mesi nella posizione economica ricoperta, maturati anche presso altri enti del comparto "funzioni locali" e anche con contratto a tempo determinato.

In coerenza con l'art. 16 comma 3 del CCNL 21/05/2018, l'accordo stralcio richiama i criteri per la selezione dallo stesso fissato, tenendo conto, in via prioritaria, delle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale, intesa come valore medio dei due anni con valutazione più elevata nel triennio precedente l'anno di avvio della selezione. Sempre in tema di criteri, in via residuale, si conviene che (come consentito dall'art. 16 c. 3 del CCNL 2018) nell'ambito del Sistema di Valutazione adottato dall'Ente, potrà essere tenuto conto anche dell'esperienza maturata, anche presso altri enti, nell'ambito professionale di riferimento.

Vengono pertanto meno gli altri criteri di selezione presenti nel precedente CCDI del 31/07/2017, stabiliti all'epoca alla luce delle allora vigenti disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL.

ART. 4: NORME TRANSITORIE

Il presente accordo stralcio, in attesa della nuova disciplina sulle Posizioni Organizzative, come consentito dall'art 13 c. 3 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2018 conferma l'applicazione degli artt. 13 e ss. Del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 22 del CCDI 31/07/2017, disponendo che la percentuale massima della retribuzione di risultato per il 2018 sia pari al 12% della relativa indennità di posizione.

La disposizione è coerente con quanto indicato da Aran circa la decorrenza dell'obbligo di destinare alla retribuzione di risultato delle PO almeno il 15% delle risorse ad esse destinate, a partire dalla definizione del nuovo assetto delle PO (art 13 c. 3 CCNL 2018)

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

Gli impieghi delle risorse del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2018, costituito con D.D. 9128/2018 per complessivi € 18.474.608, al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle Posizioni Organizzative (€ 2.027.200) e al netto delle risorse destinate al fondo per lo straordinario (€ 1.442.565,16), alla luce di quanto disposto dall'art. 68 CCNL 21/5/2018, sono stati distinti in due parti:

1) gli utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2018, quantificati nella D.D. 9128/2018 e riportati integralmente nell'accordo stralcio del 5/12/2018 (TABELLA 1)

TABELLA 1 – IMPIEGHI DI CUI ALL'ART. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	
DESCRIZIONE	IMPIEGHI
PROGRESSIONI ECONOMICHE (comprensiva delle PEO conferite nel 2018, come stabilito dal CCDI 31/7/2017)	€ 7.490.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.895.000,00
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 32.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 178.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 102.000,00

INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 76.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 22.000,00
TOTALE IMPIEGHI VINCOLATI	€ 9.795.000,00

2) Le risorse dunque disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a € 8.679.608,00. In tabella 2 il dettaglio degli impieghi delle risorse disponibili di cui all'art. 68 c. 2 CCNL 21/05/2018

TABELLA 2 – IMPIEGHI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DI CUI ALL'ART. 68 C. 2 CCNL 21/05/2018	
DESCRIZIONE	IMPIEGHI
TURNO	€ 2.450.000,00
REPERIBILITA'	€ 60.000,00
MANEGGIO VALORI	€ 27.000,00
ATTIVITA' DISAGIATA	€ 530.000,00
RISCHIO	€ 170.000,00
INDENNITA' FESTIVA	€ 300.000,00
INDENNITA' EDUCATORI A/N LUGLIO	€ 35.500,00
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 940.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 40.000,00
IND. PARTICOLARI RESPONSABILITA' - VAR 10%	€ 104.500,00
Performance individuale : PROGETTI SPECIALI	€ 1.315.563,72
Performance individuale: PREMIO INCENTIVANTE	€ 2.690.423,28
Performance individuale: servizi conto terzi	€ 16.621,00
TOTALE IMPIEGHI DA CONTRATTARE	€ 8.679.608,00

Si fa inoltre presente che il rateo del piano di recupero per l'anno 2018, pari a € 2.459.205,07, ai sensi della D.G. 593/2018, risulta completamente assorbito dalle economie accertate sui piani di razionalizzazione 2017 e che pertanto le risorse costituite possono essere tutte destinate alla contrattazione decentrata.

3) Le risorse destinate per le nuove progressioni orizzontali pari a € 240.000 a valere sul fondo risorse decentrate dell'anno 2019. L'importo troverà finanziamento nella parte stabile del fondo 2019 con le economie sul rateo PEO generate dalle cessazioni 2018, importo stimato ad oggi pari a € 250.000.

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;

Sono abrogati gli articoli 5 e 12 del CCDI 2017

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 e agli articoli da 5 a 9 del CCDI 31.7.2017, così come integrati dall'attuale art 2.

Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance e l'implementazione di progetti di miglioramento si è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse correlate all'incentivazione dei dipendenti.

Analoghe considerazioni possono essere svolte in riferimento al sistema dei progetti "speciali", che costituiscono progetti di miglioramento particolarmente sfidanti e strategici, ancorati anch'essi, dal punto di vista oggettivo, al sistema degli obiettivi di PEG e, dal punto di vista soggettivo, alla valutazione da parte dei Direttori dell'impegno individuale dedicato dai singoli dipendenti partecipanti e appositamente disciplinati dall'art 7 del CCDI 2017.

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. 3 del presente accordo, 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 (c.1) per annualità di riferimento

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 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, 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 fanno parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione.

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

