

03 GEN 2019

2313

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2018 - STRALCIO**

FIRENZE, IL 31/12/2018

PREMESSA

Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale del Comune di Firenze con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato il periodo da 31/7/2017 alla data di sottoscrizione del presente accordo, hanno convenuto sulla durata annuale del presente contratto stralcio, che ha per oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo, nonché, recependo in merito le nuove disposizioni previste dal CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per il conferimento di nuove progressioni economiche orizzontali.

Per gli istituti non disciplinati nel presente CCDI stralcio, vige, 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.

Per quanto riguarda le risorse disponibili per l'anno 2018 si precisa quanto segue.

Con determinazione dirigenziale n. 3198/2018 si è proceduto alla costituzione del Fondo salario accessorio personale non dirigente - anno 2018 - parte stabile per complessivi € 15.795.304 (al netto del fondo per lo straordinario).

Con delibera di giunta 593 del 28/11/2018, si dà atto della destinazione delle economie accertate dai piani di razionalizzazione 2017 al completo assorbimento del rateo 2018 del piano di recupero.

Per la parte variabile, la deliberazione della Giunta Comunale 592 del 28/11/2018 ha autorizzato l'inserimento delle risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2018 per un importo complessivo di € 4.465.777,67, specificate come segue:

- a) per € 2.016.186,05 ex art. 67 c. 5 lett b), del CCNL 21/05/2018, in relazione ai processi di miglioramento, efficientamento e accrescimento quali-quantitativo delle attività e dei servizi dell'Amministrazione Comunale, come desumibili dal Piano Esecutivo di Gestione 2018;

Almona
A

M

frab

B

del. Garanti

del. Garanti

1
d

- b) per € 1.315.563,72 ex art. 67 c. 5 lett b), del CCNL 21/05/2018, relativi ai progetti speciali, approvati sempre con il suddetto Piano Esecutivo di gestione;
- c) per € 1.134.027,90 ex art. 67 c. 4, del CCNL 21/05/2018, in correlazione alle disponibilità di bilancio previste nel DUP per la contrattazione integrativa;

Con la predetta deliberazione è stato altresì autorizzato l'inserimento di altre risorse variabili previste da specifiche disposizioni normative, che non rientrano nei limiti del tetto ai sensi dell'art 23 c.2 Dlgs 75/2017, riservando a successivi atti la quantificazione e l'impegno:

- le risorse per compensi Istat ai sensi dell'art 70 ter CCNL 21/05/2018;
- le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97, confermate anche dall'art 67 c. 3 lett a) del CCNL 21/5/2018, come disciplinato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 375 del 11/8/2016;
- gli ulteriori compensi incentivanti riconducibili all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/05/2018 (nello specifico: avvocatura e funzioni tecniche);

Con determinazione dirigenziale n 9128 del 05/12/2018 è stato dunque costituito il fondo complessivo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2018 pari a euro € 18.474.608, al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art 67 c. 1 (€ 2.027.200), di cui € 4.429.488 di risorse variabili, oltre a euro 1.442.565,16 per il fondo per lo straordinario.

Tali risorse variabili comprendono anche la componente prevista dall'art. 67 c. 4 di cui le parti convengono alla destinazione alla contrattazione decentrata

La stessa determinazione quantifica le risorse destinabili alla contrattazione, al netto degli utilizzi vincolati di cui all'art 68 c. 1 CCNL 2018, di seguito riportati

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	€ 9.795.000,00

Alla luce di quanto sopra risultano pertanto attualmente disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2018 € 8.679.608

Alvone

HF

GG

MS

Garau 14.

MS

2



Richiamati

- La preintesa avente pari oggetto sottoscritta il 05/12/2018
- il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 24/12/2018 prot 411809
- La delibera della Giunta comunale n. 688 del 28/12/2018 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo

**Tutto ciò premesso e considerato
le parti sottoscrivono il presente accordo**



TITOLO I

DELLA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

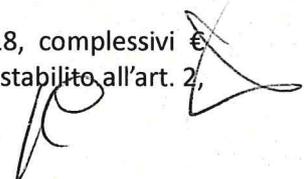


Art. 1

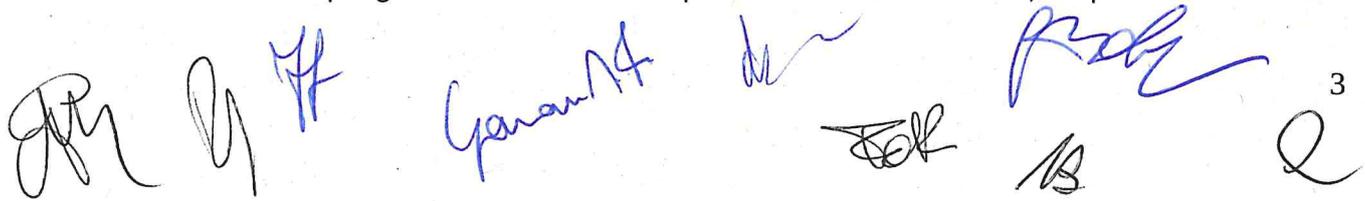
1. La destinazione delle risorse disponibili del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, ai sensi di quanto disposto dall'art 68 c. 2, del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2018, pari a 8.679.608, è quella indicata nel seguente prospetto

FONDO COMPARTO ANNO 2018: DISTRIBUZIONE RISORSE	
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

2. Vengono destinate alla performance individuale, ai sensi dell'art 68 c. 3 CCNL 2018, complessivi € 4.022.608,00 pari al 90,8% delle risorse variabili. Le parti danno atto del rispetto di quanto stabilito all'art. 2, comma 2, del presente CCDI (produttività generale 60% delle variabili).



3. Le parti convengono di destinare al finanziamento del premio incentivante della stessa annualità le somme non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella. Pertanto, l'importo da destinare al



premio incentivante sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli altri istituti.

4. Le parti convengono altresì di destinare al finanziamento del premio incentivante le risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, ai sensi dell'art. 68. comma 1, ultimo periodo CCNL 2018.

TITOLO II

DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Art. 2

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. A tal fine almeno il 60% delle risorse variabili disponibili viene destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi che coinvolgono tutto il personale e una quota minoritaria agli specifici progetti di miglioramento.

3. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

3 bis .Il premio erogato viene riparametrato alla categoria giuridica di appartenenza:

CAT. A	100
CAT. B1	110
CAT. B3	120
CAT. C	135
CAT. D	150

4. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. Il premio incentivante sarà corrisposto in caso di presenza effettiva – intesa come prestazione lavorativa svolta anche in modo non continuativo con qualsiasi rapporto di lavoro - di almeno 60 giorni. Tale requisito non è richiesto in caso di cessazione dal servizio per pensionamento. Non sono considerati assenze i congedi maternità, paternità, le assenze per terapie salvavita e i casi di infortunio sul lavoro. Il premio erogato viene comunque proporzionato in base alla tipologia di lavoro full time/part time e alla data di inquadramento in servizio/cessazione dal servizio, anche temporanea, nei casi infrannuali. Il premio incentivante viene corrisposto di norma entro il mese di luglio al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale.

6. Il presente articolo ha carattere transitorio, in attesa della applicazione del nuovo sistema di valutazione e sostituisce l'art 5 del precedente CCDI 2017.



Garau 14



TITOLO III

DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art.3

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO), si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso il Comune di Firenze con contratto a tempo indeterminato, comparto "funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art 16 CCNL 21/5/2018 e art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, pari ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna annualità.

2. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento.

Ai fini del conferimento delle nuove PEO, per l'anno 2019, e a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno 2019, vengono destinati Euro 240.000 e pertanto le stesse, ai sensi del precedente periodo, avranno decorrenza del 1 gennaio 2019

3. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio del relativo procedimento risultino possedere il seguente requisito:

- permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi acquisita anche presso altri enti del comparto "funzioni locali" e anche con contratto a tempo determinato.

4. La selezione per l'attribuzione della progressione avviene in via prioritaria sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale, intese come valore medio dei due anni con valutazione più elevata nel triennio precedente l'anno di avvio della selezione.

A tal fine, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione, potrà essere tenuto conto anche dell'esperienza maturata, al 31 dicembre dell'anno precedente l'avvio della selezione, anche presso altri enti nell'ambito professionale di riferimento

5. In relazione al precedente comma 4, primo periodo, per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione della categoria di appartenenza relativa allo stesso periodo.

6. Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la posizione economica inferiore, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, l'anzianità di servizio presso il Comune di Firenze, l'anzianità anagrafica.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

7. Per le PEO che avranno decorrenza nel 2019 il 61% delle risorse sarà destinato ai dipendenti in posizione economica iniziale

Il restante 39% è destinato alle altre posizioni economiche.

Se, nel rispetto del limite previsto al precedente comma 1, rimanessero risorse non impiegate per le prime categorie, queste verranno destinate ad incrementare l'importo riservato ai dipendenti non in posizione economica iniziale.

8. Le graduatorie saranno articolate per categoria e eventualmente per posizione economica con una distribuzione delle PEO conferibili proporzionale al numero di dipendenti in servizio per ciascuna categoria o posizione economica.

9. Il procedimento per conferire le PEO è avviato con atto datoriale pubblicato sul sito istituzionale e istruito d'ufficio. Nei 30 giorni successivi alla pubblicazione i dipendenti interessati possono presentare documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Devono essere previste procedure di ricorso a una Commissione di garanzia nei confronti della graduatoria provvisoria

10. il presente articolo sostituisce l'art 12 del precedente CCDI 2017.

Art 4

NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Per quanto concerne le Posizioni organizzative, nell'attesa della nuova disciplina che verrà definita ai sensi degli articoli 13 e ss. Del CCNL 2018, si applica, per l'anno 2018, quanto previsto dal CCDI 2017 all'art.22.

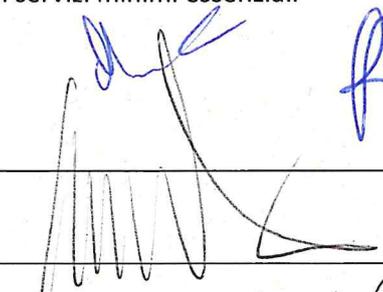
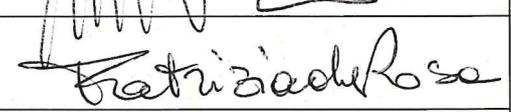
2. Si stabilisce per l'anno 2018 che la percentuale massima della retribuzione di risultato è pari al 12% della relativa indennità di posizione.

3. L'importo di retribuzione di risultato che ciascun dipendente consegue è in proporzionale alla valutazione ottenuta

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano alla continuazione delle trattative con l'obiettivo di giungere alla sottoscrizione della preintesa entro il 1 marzo 2019, comprensivo della disciplina dei servizi minimi essenziali

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

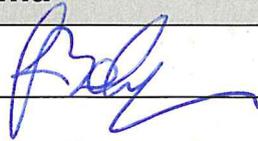
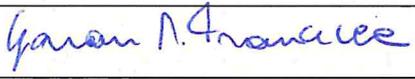
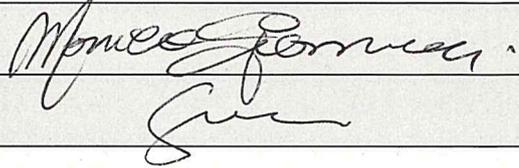
Presidente della Delegazione Trattante: Ing. Giacomo Parenti – Direttore Generale		
Componente Delegazione Trattante: D.ssa Patrizia De Rosa – Ufficio Segreteria generale e affari istituzionali	2/1/19	
Componente Delegazione Trattante Dr. Alessandro Leonardo Gabriele Casale Comandante Corpo Polizia Municipale		
Componente Delegazione Trattante D.ssa Annarita Settesoldi – Direttore Risorse Umane	3/1/19	

Garanti

AA

AV

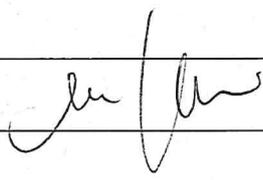
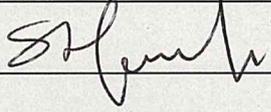
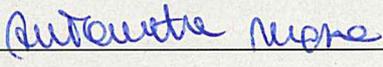
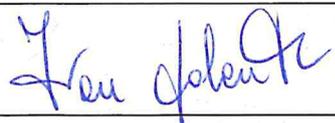
Per la delegazione trattante di parte sindacale:

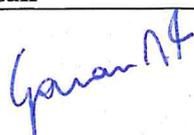
Nominativi	O.S.	Firma
Bogni Roberto	FP CGIL	
Bruschi Lucia	FP CGIL	
Ciapetti Silvia	FP CGIL	
Comi Mauro	FP CGIL	
Baldini Paolo	FP CGIL	
Cucchiaroni Alessandro	FP CGIL	
Ermini Elena	FP CGIL	
Ferrara Diego	FP CGIL	
Garau Francesca	FP CGIL	
Galeotti Valentina	FP CGIL	
Prete Marina	FP CGIL	
Putignano Silvia	FP CGIL	
Rappa Salvatore	FP CGIL	
Ricciardulli Sonia	FP CGIL	
Rinaldi Stefania	FP CGIL	
Giannoni Monica	CISL FP	
Guasconi Pierangela	CISL FP	
Annunziata Osvaldo	UIL FPL	
Barabesi Maurizio	UIL FPL	
Belardi Alessandro	UIL FPL	
Brasile Rocco	UIL FPL	
Buti Nicola	UIL FPL	
Caliò Maurizio	UIL FPL	

Garau F.

JK

BY

Gambini Flavio	UIL FPL	
Giugni Giacomo	UIL FPL	
Ricci Roberta	UIL FPL	
Sicari Maria Grazia	UIL FPL	
Vanni Lorenzo	UIL FPL	
Ventroni Enzo	UIL FPL	
Cantini Rossella	USB Pubblico Impiego	
Cecchi Stefano	USB Pubblico Impiego	
Di Fonzo Vito	USB Pubblico Impiego	
Donatini Marco	USB Pubblico Impiego	
Fumanti Virginia	USB Pubblico Impiego	
Gabrielli Silvia	USB Pubblico Impiego	
Mazza Antonietta	USB Pubblico Impiego	
Quaglia Stefano	USB Pubblico Impiego	
Pescini Paolo	USB Pubblico Impiego	
Romualdi Guido	USB Pubblico Impiego	
Viviano Francesca	USB Pubblico Impiego	
Cazzato Giuseppe	COBAS Pubblico Impiego	
Sbolgi Stefano	COBAS Pubblico Impiego	
Andrei Marco	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Casilli Michela	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Francalanci Massimo	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Sedicini Andrea	CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	
Cirri Luca	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	
Galante Ivan	DICCAP – Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali	

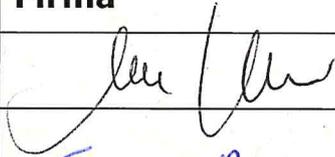








OO.SS. TERRITORIALI

Nominativi	O.S.	Firma
FLAVIO GEMELLI	UL FPZ	
SEBASTIANO ANDREA	C.S.A. PAL	
MAURO AUGUSTO COMI	FP CGIL	
NICOLA BURZO	CISC FP	

