

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa accordo stralcio 2019 sottoscritta il 13/12/2019

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	13/12/2019
Periodo temporale di vigenza	
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale: Giacomo Parenti</i> <i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Comandante Polizia Municipale: Giacomo Tinella</i> - <i>Direttore Risorse Umane: Annarita Settesoldi</i> - <i>Direttore Segreteria Generale: Patrizia De Rosa</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 2019 – destinazione risorse per PEO con decorrenza 2020</i></p> <p><i>Parte normativa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>modifica criteri di parimerito per conferimento premio ai migliori</i> - <i>revisione criteri per le procedure di conferimento delle progressioni economiche orizzontali</i> - <i>integrazione risorse da destinare a misure di welfare integrativo</i> - <i>modifica distribuzione dei fattori per indennità condizioni lavoro</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 2020-2022 adottato con delibera consiliare 55/2019 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 259 del 20/05/2019 nonché le sue variazioni approvate con delibere di giunta nn° 378,464, 538 del 2019</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. 25 del 31/01/2019 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021)</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</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/system/files/2019-02/PTPCT_2019_2021.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 256 del 20/05/2019 è stato approvato il rendiconto della gestione 2019.</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

L'odierno accordo stralcio interviene, per la parte economica a normare il riparto delle risorse disponibili per il salario accessorio 2019, per la parte normativa a modificare e/o integrare, il contratto collettivo decentrato stipulato in data 28/06/2019.

Cogliendo dunque l'occasione dell'accordo annuale per la distribuzione delle risorse del fondo per il salario accessorio, la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali hanno condiviso l'esigenza di procedere ad alcune modifiche e integrazioni, resesi necessarie alla luce della prima applicazione del contratto collettivo integrativo.

Per quanto non richiamato nel presente accordo stralcio vige, dunque, il contratto collettivo decentrato del 28/06/2019 che ha durata triennale.

Si riepilogano di seguito gli ambiti di intervento normativo del presente accordo stralcio.

ART. 2: PREMIO AI MIGLIORI

Il nuovo accordo, nel riaffermare sostanzialmente la disciplina prevista dall'art. 6 del CCDI 28/06/2019, interviene integrando il comma 5, nella parte in cui sono previsti i criteri per la selezione dei parimerito che riceveranno il premio. Al fine di dare maggior peso al criterio della valutazione sui comportamenti, a svantaggio di quello della mera anzianità di servizio, si è inteso ricomprendere, tra le valutazioni di cui tenere conto, non solo quella dell'ultima annualità ma quelle dell'ultimo triennio, partendo comunque dalla valutazione più recente. Questa integrazione permette infatti di valorizzare maggiormente il profilo meritocratico della previsione in oggetto che, si ricorda, nasce proprio per differenziare il premio individuale di coloro che ricevono le valutazioni più alte.

Rimangono in vigore tutte le altre previsioni

ART. 3: PROGRESSIONI ORIZZONTALI

L'art. 3 dell'accordo interviene modificando e integrando la disciplina delle progressioni orizzontali alla luce dei rilievi emersi dopo lo svolgimento dell'ultima procedura (PEO 2019).

Innanzitutto, si procede alla determinazione delle risorse da destinare alle progressioni a valere sul fondo 2020, quantificandole in € 500.000,00.

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

In coerenza con l'art. 16 comma 3 del CCNL 21/05/2018, viene confermato che il criterio di cui tener conto, in via prioritaria, per il conferimento della progressione orizzontale è quello della valutazione, 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 conferma la valorizzazione dell'esperienza maturata al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio della procedura, anche presso altri enti e acquisita nell'ambito professionale di riferimento. Si conviene però di conferire un maggior peso all'esperienza maturata nel profilo di riferimento. A contrario, dunque, vengono conferiti meno punti per quell'esperienza maturata nella categoria di riferimento ma con profilo diverso da quello ricoperto al momento della progressione.

Viene altresì integrato il comma 6 nella parte dei criteri di selezione dei parimerito, uniformando la disciplina con quella stabilita per il premio ai migliori e meglio specificata al precedente art. 2.

Il presente accordo dunque, oltre a definire la parte economica di distribuzione delle risorse 2019 sugli istituti 2019, specifica (come gli accordi degli anni precedenti) le risorse del fondo 2020 da destinare a nuove progressioni orizzontali, per un importo pari a € 500.000.

Al fine di definire la sostenibilità dell'importo finalizzato alle nuove progressioni si specifica quanto segue.

1) dal 2017 a oggi la spesa relativa alle Progressioni economiche orizzontali risulta costantemente in calo, nonostante il riavvio delle procedure selettive per il conferimento di nuove PEO a partire dal 2018 e il rinnovo del contratto collettivo a partire dallo stesso anno 2018

DESCRIZIONE	IMPORTI ANNUI
COSTO PEO 2017	€ 7.532.375,50
COSTO PEO 2018	€ 7.476.266,28
COSTO PEO 2019 (spesa effettiva con le retribuzioni di novembre al netto delle cessazioni previste fino alla fine 2019 e comprensivo della spesa per le nuove PEO conferite)	€ 7.219.374,40
COSTO PEO 2020 (previsione SENZA NUOVE PEO E SENZA RISPARMI CESSAZIONI 2020)	€ 6.883.613,97

2) Il saldo complessivo del periodo indicato (2017-2020) ammonta a € 648.761,53, ben superiore dunque all'importo previsto nel contratto per le nuove progressioni 2020.

3) Prevedendo il costo 2020 comprensivo delle risorse destinate con il presente accordo, la previsione della spesa complessiva risulta di € 7.383.614, di soli 164.000 superiore al dato consuntivo previsto per il 2019, ma comunque di quasi 100.000 euro inferiore al dato consuntivo 2018.

Come indicato nella tabella sopra riportata, si specifica comunque che l'importo 2020 risulta sicuramente sovrastimato, non avendo tenuto conto, nella proiezione, delle economie correlate alle cessazioni 2020 (solo considerando le cassazioni certe previste fino al 31 maggio 2020 le economie stimate risultano pari a € 130.000).

4) Si evidenzia infine rispetto ai dati 2019 riportati nella relazione tecnico-finanziaria, che la voce delle PEO prevista con la determina di costituzione di parte stabile (pari a € 7.500.000) e coperta dalle risorse di parte stabile del fondo costituito (€ 14.506.506) pesa per un 51,7%. L'importo stimato 2020 (€ 7.383.614) pesa

sulle stesse risorse di parte stabile per il 50,9% , quindi con un leggero miglioramento come impatto sulle risorse del fondo.

ART. 4: WELFARE INTEGRATIVO

L'accordo stralcio, nel confermare l'impianto generale previsto dall'art. 13 del CCDI 28/06/2019, stabilisce di destinare al finanziamento di iniziative di welfare integrativo non solo le risorse che residuano dopo la liquidazione del premio ai migliori ma anche, e in aggiunta rispetto al passato, quelle che residuano dopo la distribuzione dell'indennità di risultato per le P.O.

ART. 5 INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

Rimane totalmente invariato l'impianto della norma del CCDI.

Le parti tuttavia concordano, alla luce della prima applicazione del contratto collettivo, di modificare la corrispondenza tra numero di fattori di disagio (con i diversi livelli di esposizione) e pesatura economica dell'indennità. Per meglio specificare l'intervento che le parti concordano di adottare si riporta la seguente tabella esplicativa:

IMPORTI GIORNALIERI				
Indennità giornaliera legata ai fattori di disagio : lettere a)-b)-c)-d)-e)-f)-g)				
N° FATTORI	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE < -=50%	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE > 75%
1 COSTANTE E PREVALENTE + 1 COSTANTE E PREVALENTE	€ 1,45			€ 1,45
1 COSTANTE E PREVALENTE + 2/4 2/3 fattori aggiuntivi	€ 3,00	€ 1,45	€ 2,25	€ 3,00
1 COSTANTE E PREVALENTE + 5/6 4/6 fattori aggiuntivi	€ 4,50	€ 1,45	€ 3,00	€ 4,50

In sostanza, l'intervento comporta lo spostamento nella terza fascia, avente le valorizzazioni economiche più alte, di chi ha da 4 a 6 fattori di disagio. Le parti hanno infatti concordato che i dipendenti la cui attività quotidiana si caratterizza per la presenza di un minimo di 4 fattori di disagio e un massimo di 6 dovessero ricevere, allo stesso modo, l'indennità condizioni lavoro più alta.

- 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 2019, costituito con D.D. 7166/2019 per complessivi € 19.190.839, 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), alla luce di quanto disposto dall'art. 68 CCNL 21/5/2018, sono stati distinti nelle due parti di seguito indicate.

Si fa presente che il rateo del piano di recupero per l'anno 2019, pari a € 2.403.275,43, ai sensi della D.G. 299/2019, risulta completamente assorbito dalle economie accertate sui piani di razionalizzazione 2018 e che pertanto le risorse costituite possono essere tutte destinate alla contrattazione decentrata.

1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2018, quantificati nella D.D. 1423/2019 e riportati integralmente nell'accordo 13/12/2019 (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 2019)	€ 7.500.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.900.000,00
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 32.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 190.000,00
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 102.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 100.000,00
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 30.000,00
TOTALE IMPIEGHI VINCOLATI	€ 9.854.000,00

2) Risorse disponibili per la contrattazione decentrata al netto delle voci riportate al punto 1, ammontano a € 9.336.839,00. 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	€ 2.500.000,00
REPERIBILITA'	€ 60.000,00
MANEGGIO VALORI	€ 25.000,00

ATTIVITA' DISAGIATA (fino al 30 giugno)	€ 350.000,00
RISCHIO (fino al 30 giugno)	
CONDIZIONI LAVORO (dal 1 luglio)	€357.000,00
SERVIZIO ESTERNO (dal 1 luglio)	€ 530.000,00
INDENNITA' FESTIVA	€ 290.000,00
INDENNITA' EDUCATORI A/N LUGLIO	€ 33.506,00
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 985.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 42.000,00
IND. PARTICOLARI RESPONSABILITA' - VAR 10% (gennaio-giugno 2019)	€ 53.000,00
TOTALE IMPIEGHI	€ 5.291.356
TOTALE RISORSE RESIDUE	€4.045.483

Vengono destinate alla premio incentivante, come disciplinato dall'art. 5 del CCDI 28/06/2019, tutte le risorse che residuano indicate nella tabella precedente, pari dunque a € 4.045.483, importo che supera in modo significativo il limite minimo del 70% delle risorse variabili stabilito nel CCDI (corrispondente a € 3.279.033).

Si fa altresì presente che tutte le risorse non utilizzate per gli altri istituti di cui alla precedente tabella saranno destinate al premio incentivante. ne deriva che l'effettiva quantificazione dell'importo da destinare al premio incentivante potrà avvenire solo a seguito di definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per gli istituti prima detti.

Vengono invece destinate al fondo dell'anno 2020 le risorse residue di cui agli impieghi vincolati ex art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018.

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;

Gli articoli 6,11,13 e 15 del CCDI 28/06/2019 sono sostituiti rispettivamente dagli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente accordo.

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. 147 del 02/04/2019 e agli articoli da 5 a 9 del CCDI 28/06/2019, così come modificati dal presente accordo.

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.

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.

Non risultano nuove informazioni da fornire rispetto a quanto già detto in sede di relazione illustrativa al CCDI 2019.

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

