

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2019 - STRALCIO**

ACCORDO DEL 30/12/2019

Comune di Firenze
Protocollo generale
N. 0422988 del 31/12/2019



PREMESSA

Richiamati il CCNL 21/5/2019 e il CCDI normativo 28/6/2019, il presente contratto decentrato integrativo di natura economica concerne la distribuzione delle risorse disponibili per il salario accessorio tra gli istituti normati dai contratti richiamati.

Oltre alla parte economica con il presente accordo su alcuni istituti che, attivati con il contratto decentrato del giugno 2019 richiedo alcuni correttivi per assicurare un miglior funzionamento.

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

Per quanto riguarda le risorse disponibili per l'anno 2019 si precisa quanto segue.

Con determinazione dirigenziale n. 1423/2019 si è proceduto alla costituzione del Fondo salario accessorio personale non dirigente - anno 2019 - parte stabile per €14.455.977 (al netto del fondo per lo straordinario).

Con delibera di giunta 299 del 23/05/2019, si dà atto della destinazione delle economie accertate dai piani di razionalizzazione 2018-2020 al completo assorbimento del rateo 2019 del piano di recupero.

Per la parte variabile, la deliberazione della Giunta Comunale 384 del 11/08/2019 ha autorizzato l'inserimento delle risorse variabili destinabili al fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2019 per un importo complessivo di € 4.851.102,01 specificate come segue:

- a) per € 3.370.296,78 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 201;
- b) per € 1.134.027,90 ex art. 67 c. 4, del CCNL 21/05/2018, in correlazio/ne alle disponibilità di bilancio previste nel DUP per la contrattazione integrativa;/
- c) €346.777,23 ex art 67 c.3 lett. e) quali economie accertate fondo del fondo straordinario 2018

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° 7166 del 02/10/2019 è stato dunque costituito il fondo complessivo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2018 pari a euro € 19.190.839, 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 € 4.337.556 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 STABILIZZATE	€ 7.260.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE CONFERITE NEL 2019 (CCDI 31/12/2018)	€ 240.000
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	€ 9.854.000,00

Alla luce di quanto sopra risultano pertanto attualmente disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2019 € 9.336.839

Richiamati

- La preintesa avente pari oggetto sottoscritta il 13/12/2019
- il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 20/12/2019, prot 415906
- La delibera della Giunta comunale n. 655 del 24/12/2019 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo





Tutto ciò premesso e considerato
le parti sottoscrivono il presente accordo

Art. 1 RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2019

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 2019, pari a Euro 9.336.839, è quella indicata nel seguente prospetto.

Le voci tengono conto degli istituti normati dai contratti decentrati 31.7.2017, in vigore fino a giugno 2019 e il nuovo accordo sottoscritto il 28.6.2019 i cui istituti sono stati applicati dal 1 luglio 2019.

FONDO COMPARTO ANNO 2019: DISTRIBUZIONE RISORSE	
TURNO	€ 2.500.000,00
REPERIBILITA'	€ 60.000,00
MANEGGIO VALORI	€ 25.000,00
ATTIVITA' DISAGIATA (fino a giugno)	€ 350.000,00
RISCHIO (fino a giugno)	
CONDIZIONI LAVORO (dal 1 luglio)	€ 357.000,00
SERVIZIO ESTERNO (dal 1 luglio)	€ 530.000,00
INDENNITA' FESTIVA	€ 290.000,00
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 985.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 42.000,00
IND. PARTICOLARI RESPONSABILITA' - VAR 10%(Gennaio-giugno 2019)	€ 53.000,00
IND. FUNZIONE (dal 1 luglio)	€ 65.850,00
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	€ 33.506,00
TOTALE RISORSE DESTINATI A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	€ 5.291.356
RISORSE CHE RESIDUANO	€ 4.045.483

2. Sono destinate alla performance individuale, ai sensi dell'art 68 c. 3 CCNL 2018, tutte le risorse residue indicate al comma precedente. Le parti danno atto del rispetto di quanto stabilito all'art. 5, comma 2, del CCDI 2019 (produttività generale pari almeno al 70% delle variabili, corrispondenti a € 3.279.033).

3. Le parti convengono di destinare al finanziamento del premio incentivante della stessa annualità anche 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 danno atto altresì della destinazione al fondo dell'anno 2020 delle risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate.

W de c

E

FOR

In riferimento agli articoli 6 (premio ai migliori) e 11 (Progressioni Economiche Orizzontali), 13 (welfare integrativo) 15 (condizioni lavoro) del CCDI sottoscritto in data 28/06/2019, le parti, alla luce della prima applicazione del contratto, convengono di procedere alle seguenti riformulazioni:

Art. 2 PREMIO A MIGLIORI

1. Ad un numero massimo pari al 1,5% dei dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte per ciascuna categoria è riconosciuto un premio aggiuntivo.
2. Sono destinate alla presente maggiorazione le risorse variabili che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti. Nel caso in cui tali risorse non siano sufficienti per giungere alla quota di dipendenti indicata al comma precedente, dovranno essere accantonate le risorse necessarie prima della liquidazione del premio incentivante.
3. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante di ciascuna categoria.
4. Il premio viene liquidato secondo le regole di riproporzionamento stabilite all'art 5.
5. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità: l'assegnazione alla direzione con la media di valutazione più bassa in quella categoria; la migliore valutazione su comportamenti/competenze nei tre anni precedenti partendo da quella più recente; l'anzianità di servizio; non aver ricevuto il premio nei tre anni precedenti. In ogni caso la percentuale di premi assegnati per categoria a ciascuna direzione non potrà superare la percentuale di copertura stabilita per tale categoria.
6. Le eventuali risorse che residuino dall'applicazione dei precedenti commi 1 e 2 sono destinate al finanziamento del welfare aziendale di cui al successivo articolo 13
7. Il presente sistema si applica a partire dalla distribuzione del premio relativo all'anno 2018, destinandovi in questo caso, come primo anno di avvio, le sole economie di cui al precedente comma 2, primo periodo.

Art.3 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

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 2020, e a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno 2020, vengono destinati Euro 500.000,00 e pertanto le stesse, ai sensi del precedente periodo, avranno decorrenza del 1 gennaio 2020

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, viene 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, valorizzando in particolare l'esperienza attinente al profilo ricoperto al momento della selezione.

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: il minor numero di progressioni effettuate, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione negli ultimi tre anni su comportamenti/competenze partendo da quella più recente, l'anzianità di servizio presso il Comune di Firenze, l'anzianità anagrafica.

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

8. Il procedimento per conferire le PEO è avviato con atto datoriale pubblicato sul Portale Risorse Umane 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 – IL WELFARE INTEGRATIVO – CRITERI GENERALI

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.



2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 72 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio ai migliori di cui all'art.6 e della retribuzione di risultato delle PO (art 10 CCDI 2019) a partire dall'anno 2018. La ripartizione tra le varie misure di sostegno è stabilita nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse.

3. Per l'identificazione dei beneficiari è data priorità alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.

Art. 5- INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, rischiose o implicanti il maneggio di valori.
2. In analogia con quanto previsto nel precedente contratto decentrato 2017 in merito ai fattori identificanti le indennità di disagio e rischio, danno luogo all'indennità le seguenti condizioni di lavoro:

- condizioni di disagio

- a) *svolgimento di attività rese in situazioni ambientali difficili in luoghi chiusi o aperti (es. attività svolta in luoghi esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizioni a fumi e vapori);*
- b) *situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno;*
- c) *disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office per almeno 4 ore medie giornaliere e 16 ore settimanali;*
- d) *interventi su specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili, o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale o rapporti con l'utenza che esponano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica;*
- e) *interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;*
- f) *attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;*
- g) *spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi.*

-condizioni di rischio

- h) *contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, compreso il rischio derivante dall'esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute e/o alla precipitazione di oggetti ;*
- i) *esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;*



j) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti), nonché rischio di caduta del soggetto dall'alto.

-maneggio valori

k) attività che prevedano l'attribuzione al personale del maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

3. Il valore dell'indennità giornaliera va da un minimo di euro 1,00 ad un massimo di euro 7.60, ed è calcolata tenendo conto del numero, della tipologia e del livello di esposizione alle condizioni di rischio e disagio, evidenziando l'esposizione (rilevante o prevalente) ai fattori sia in termini qualitativi che di continuità, e individuando come condizione minima l'esposizione costante e prevalente ad un fattore di rischio o a due fattori di disagio:

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 + 2/3 fattori aggiuntivi	€ 3,00	€ 1,45	€ 2,25	€ 3,00
1 COSTANTE E PREVALENTE + 4/6 fattori aggiuntivi	€ 4,50	€ 1,45	€ 3,00	€ 4,50
Indennità giornaliera legata ai fattori di rischio: lettere h) - i) - j)				
N° FATTORI	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE
1 COSTANTE	€ 1,45			€ 1,45
1 COSTANTE + 1/2 fattori aggiuntivi	€ 1,60	€ 1,45	€ 1,50	€ 1,60
Indennità giornaliera legata al maneggio di valori: lettera j)				
FATTORI	Valore massimo	valore mensile inferiore a 300 Euro	valore mensile compreso tra 300 e 20.000	valore mensile superiore a 20.000 Euro
VALORE MENSILE MOVIMENTATO	€ 1,50		€ 1,00	€ 1,50

4. L'indennità viene riconosciuta per le sole giornate di effettiva presenza in servizio e viene riproporzionata in caso di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore.

5. Una particolare disciplina viene individuata per la quota di indennità legata al ricorrere del fattore j) - maneggio valori. Questa è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale atto dirigenziale

N

2

chr

7

tale responsabilità e che in via continuativa svolga un'attività implicante il maneggio valori. Tale attività viene remunerata sulla base dell'importo annuo di quanto movimentato.

Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo.



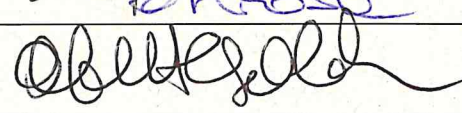
La liquidazione dell'importo spettante avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Dirigente.

Si procede a nomina di un vice-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni.

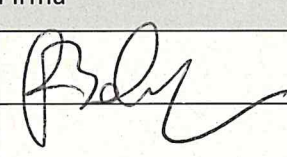
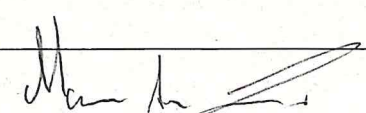
NOTA A VERBALE RSU

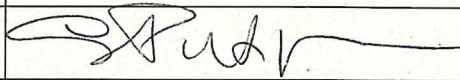
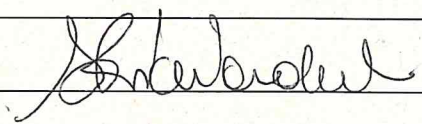
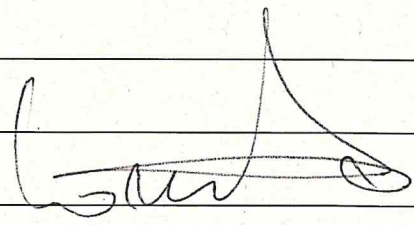
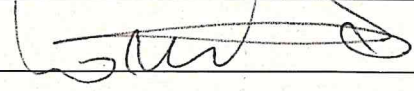

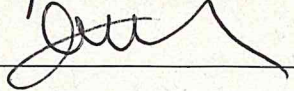
La RSU, in riferimento ai criteri stabiliti per le progressioni orizzontali all' art 3 comma 4, propone di prevedere nella disciplina che integra il sistema permanente di valutazione 3 punti l' anno per l' esperienza maturata nello stesso ambito professionale e 2,50 punti l' anno per l' esperienza maturata in ambiti professionali diversi

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	
Componente Delegazione Trattante D.ssa Annarita Settesoldi – Direttore Risorse Umane	
Componente Delegazione Trattante Comandante Corpo Polizia Municipale Dr. Giacomo Tinella	

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	
Battaglia Silvia	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	
Sezzani Sabrina	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	
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	
Sena Maria Angela	USB Pubblico Impiego	



Donatini Marco	USB Pubblico Impiego	
Fumanti Virginia	USB Pubblico Impiego	
Magherini Niccolò	USB Pubblico Impiego	
Mazza Antonietta	USB Pubblico Impiego	<i>Antonietta Mazza</i>
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
 FLAVIO GARBIN' UL PIL
 MAURO COMI FPCCIL
 NICOLA BURZIO CISEFP

Luca
de
Donatini