

Parere del Collegio dei Revisori sull'Accordo decentrato siglato il 22 febbraio 2016

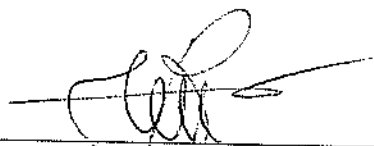
Presa visione dell'Accordo decentrato siglato dalla delegazione di parte pubblica dell'Istituto degli Innocenti e dalle organizzazioni sindacali (allegato al presente parere) con il quale si stabiliscono le modalità e l'entità economica delle indennità di funzione correlate alla recente riorganizzazione dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dai precedenti accordi integrativi;

visto il prospetto di sviluppo del fondo consegnato dal Direttore Generale che si allega al presente parere;

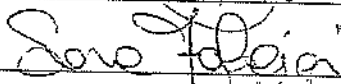
dato atto che tale accordo non comporta un incremento della spesa ma trova copertura nel Fondo per la produttività già definito in sede di Bilancio triennale;

si esprime parere favorevole sull'accordo decentrato siglato dall'Istituto degli Innocenti

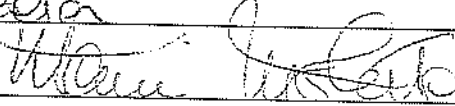
Riccardo Baronti



Sara Falciai



Nicoletta Mannini



Firenze, 19/07/2016

Accordo decentrato OO.SS. – Istituto degli Innocenti

Il presente accordo integrativo decentrato si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Il presente contratto integrativo è valido dal 1 febbraio 2016 al 31 dicembre 2016 e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche destinate al finanziamento complessivo del contratto integrativo decentrato oggetto del presente accordo sono determinate secondo i prospetti allegati.

Sistema delle indennità

Sulla base del principio richiamato nel Regolamento di organizzazione che impegna l'Ente a sviluppare "responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa, anche attraverso il coinvolgimento, la motivazione e l'arricchimento dei ruoli" (art.2 punto 8) e sulla base della delibera 9 del 2 aprile 2014, "Approvazione della revisione organizzativa dell'Istituto" che definisce le principali funzioni delle Aree dell'Ente e la conseguente attribuzione di responsabilità al personale afferente alle stesse, sono individuate responsabilità e compiti che comportano l'erogazione di indennità a personale delle categorie B, C e D, nell'ambito della previsione dell'art. 7 del CCNL Comparto Regioni Enti locali del 9.5.2006.

Le indennità saranno corrisposte al personale dipendente a tempo indeterminato ed estese ai dipendenti a tempo determinato secondo le seguenti modalità:

- per quanto riguarda le funzioni di cui alla successiva macroarea n.2 (art. 7 del CCNL del 9.05.2016), potranno essere riconosciute, con apposito atto del Dirigente responsabile, ai dipendenti a tempo determinato con un contratto superiore ad un anno;
- per quanto riguarda gli incentivi annuali dei mesi estivi previsti per gli educatori e gli esecutori dei nidi e servizi di accoglienza, verranno attribuite anche ai lavoratori a tempo determinato che svolgano tali funzioni indipendentemente dalla durata del loro contratto;

Le indennità sono corrisposte al titolare delle responsabilità/compiti, le eventuali quote non assegnate confluiscono nel fondo per la produttività annuale.

Le indennità sono commisurate alla tipologia di orario (tempo pieno, part time, ecc.)

Vengono individuate due macro aree di responsabilità e compiti riconducibili agli istituti contrattuali di seguito indicati:

1. "alte professionalità" riconducibili all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004 che prevedono un "importo minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000" (comma 4); alle "alte professionalità" è affidata la responsabilità dei Servizi, come individuata dall'art. 16 del Regolamento IDI. L'indennità per tale funzione è determinata in € 8.000,00 annui.
2. "responsabilità" riconducibile all'art. 7 del CCNL del 09.05.2006, che prevedono un compenso non superiore a € 2.500 annui la cui definizione è demandata alla contrattazione decentrata. Sono individuate le seguenti funzioni di "responsabilità":

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the bottom right margin]

- 2.1 coordinamento di funzioni complesse (cassa economale, gestione finanziaria, strutture di accoglienza, educativa Regione Toscana) per tali funzioni si prevede una indennità di € 2.500;
- 2.2 funzioni complesse (ricercatori, responsabile operativa biblioteca/archivio di deposito, gestione integrata sistema museo/convegnistica,) per tali funzioni si prevede una indennità di € 1.200;
- 2.3 funzioni complesse tecnico/professionali (sistema informatico, coordinamento nido, gestione utenza archivio storico, manutenzione patrimonio immobiliare, magazzino) per tali funzioni si prevede una indennità di € 1.000;
- 2.4 funzioni di supporto amministrativo ai servizi, per tali funzioni si prevede una indennità di € 600;
- 2.5 funzioni di supporto operativo ai servizi trasversali, per tali funzioni si prevede una indennità di € 450 ;
- 2.6 particolare articolazione dell'orario di lavoro dei nidi (esecutori ed educatori) indennità € 300;
- 2.7 particolare utenza (minori e mamme in condizioni di disagio) case di accoglienza (educatori) indennità di € 300;
- 2.8 particolare utenza (minori e mamme in condizioni di disagio) case di accoglienza (esecutori) indennità di € 500;
- 2.9. indennità maneggio valori (esclusivamente cassa economale principale) € 1,04 al di.

Sono altresì individuati i seguenti incentivi annuali previsti per educatori ed esecutori dei nidi e servizi di accoglienza nei mesi estivi (come definito nell'accordo decentrato 15.03.2010 e dell'accordo del 14 giugno 2013) nella seguente misura:

- Educatori nido € 400 considerando che il servizio integrativo si svolga nel mese di luglio nell'arco di quattro settimane e che l'indennità sia corrisposta in proporzione ai giorni effettivamente lavorati nelle 4 settimane;
- Educatori accoglienza € 400 considerando il servizio nel mese di agosto per il "progetto soggiorno estivo" fuori sede;
- Educatori ed esecutori accoglienza soggiorno estivo fuori dalla sede € 20,00 al giorno per permanenza fuori sede di almeno 24 ore consecutive;
- Esecutori nido € 52,00 su base mensile in ragione dei giorni lavorati;
- Esecutori accoglienza € 104,00 su base mensile in ragione dei giorni lavorati;
- Richiamo dal secondo libero (strutture di accoglienza) € 8 ca. al di;

Tali incentivi annuali sono corrisposte ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto al punto 1.



Accordo sui criteri da seguire per il calcolo del premio incentivante

Le parti concordano che per l'anno 2016 si prosegue con il sistema di valutazione della performance e incentivazione approvato con delibera n. 15/2013.

Il suddetto sistema si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e ai dipendenti a tempo determinato che abbiano un contratto di almeno 6 mesi (non necessariamente nello stesso anno solare).

Le parti concordano che per il 2016 si dia corso all'assegnazione degli obiettivi di Team (inteso come gruppo di operatori cooperanti per rispondere ad una commessa o per realizzare un progetto od offrire un servizio) a cui riservare il 30% delle risorse del fondo per l'incentivazione.

Del Team fanno parte tutti i dipendenti a prescindere dalla collocazione nel sistema delle indennità.

La quota del fondo destinato alla performance sarà quindi così ripartita:

30% per finanziare i progetti di Team;

70% per finanziare i progetti individuali;

Per l'anno 2016 saranno individuati fino ad un massimo di 8 Team, ciascuno con un obiettivo.

In accordo con quanto previsto dalla più recente normativa sul sistema dell'incentivazione alla produttività, si adotta un sistema di calcolo per la determinazione del premio incentivante che prescinde dal criterio della presenza/assenza del dipendente e si fonda sulla individuazione di un valore-punto individuato come di seguito.

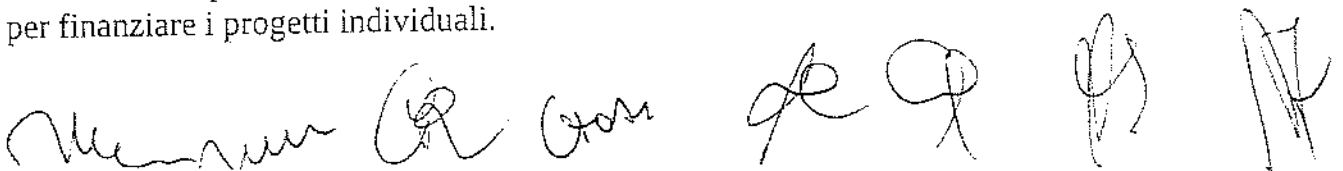
Il premio di incentivazione è comunque commisurato alla tipologia di orario (tempo pieno, part time, ecc.).

1. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO TITOLARI DI ALTE PROFESSIONALITA'

Per le Alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una retribuzione di risultato connessa agli incarichi attribuiti e al loro riconoscimento economico, che può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione della posizione in godimento (comma 4).

In accordo con la suddetta previsione una quota del fondo per la produttività generale, pari al 18% della somma complessiva riservata alle indennità attribuita ai titolari di Alte professionalità (8.000 X numero alte professionalità), è accantonata al fine della attribuzione alle stesse del premio incentivante.

Tale cifra complessiva è ripartita per il 30% per finanziare i progetti di Team e per il 70% per finanziare i progetti individuali.



Per quanto riguarda i progetti individuali e di Team il sistema di calcolo è il seguente:

a) valutazione individuale – attribuzione del 70% della cifra accantonata

- nella valutazione della performance individuale si attribuirà il relativo punteggio esclusivamente sulla base della attività svolta per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il peso percentuale della “scheda individuale di valutazione dei risultati” e quello della “scheda individuale di valutazione delle competenze organizzative” viene fissato al 50% per ogni scheda;
- il peso percentuale delle capacità organizzative viene suddiviso come indicato nelle schede per categoria allegate all’accordo dell’8 aprile 2014 (prot. 2014-0001963);

L'applicazione delle schede di valutazione individuale così come definite nella delibera n.15/2013 permette di assegnare un punteggio ad ogni dipendente, espressione della sua valutazione, che può andare da 0 a 100.

La determinazione dell'importo conseguente alla valutazione individuale della performance del dipendente sarà quindi effettuata secondo il seguente sistema:

- a. determinazione del punteggio individuale della scheda di sintesi della valutazione (risultato dalla scheda individuale di valutazione e dalla scheda delle capacità organizzative);
- b. somma dei punteggi così ottenuti da tutti i titolari di Alte professionalità;
- c. individuazione del valore-punto, dividendo la quota del 70% accantonata per finanziare la produttività individuale per la somma di cui al punto precedente;
- d. moltiplicazione per il valore-punto del punteggio ottenuto da ciascun titolare di Alta professionalità;

b) valutazione di team - attribuzione del 30% della cifra accantonata

La determinazione dell'importo individuale conseguente alla valutazione della performance di team sarà effettuata secondo il seguente sistema:

- a. determinazione del punteggio di team, dato dalla scheda di valutazione del risultato dei team a cui ha partecipato ciascun titolare di Alta professionalità;
- b. somma di tutti i punteggi di team ottenuti da ciascun titolare di Alta professionalità nel proprio team di appartenenza;
- c. individuazione del valore-punto, dividendo la quota del 30% accantonata per finanziare la produttività di team per la somma di cui al punto precedente;
- d. moltiplicazione del punteggio ottenuto da ciascun dipendente titolare di Alta professionalità, in quanto facente parte di uno specifico team, per il valore punto, così come determinato al punto precedente.

La produttività complessiva dei singoli titolari di Alta professionalità sarà quindi determinata dalla somma di quanto attribuito a titolo di valutazione individuale e di valutazione di team. Tale cifra sarà comunque ricompresa all'interno del minimo e massimo (10% - 30%) della retribuzione della posizione in godimento.

2. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

La quota del fondo destinata alla produttività generale, decurtata della cifra distribuita per la produttività dei Titolari di Alte professionalità, come definita al punto precedente, va a finanziare la distribuzione dei premi incentivanti degli altri dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

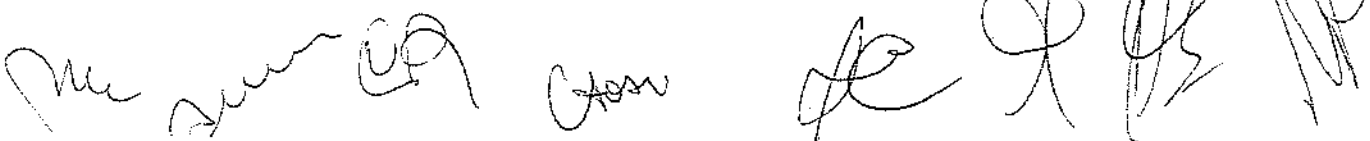
Tale cifra complessiva è ripartita per il 30% per finanziare i progetti di Team e per il 70% per finanziare i progetti individuali e distribuita secondo le seguenti modalità.

a) valutazione individuale – attribuzione del 70% della cifra accantonata

- nella valutazione della performance individuale si attribuirà il relativo punteggio esclusivamente sulla base della attività svolta per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il peso percentuale della “scheda individuale di valutazione dei risultati” e quello della “scheda individuale di valutazione delle competenze organizzative” viene fissato al 50% per ogni scheda;
- il peso percentuale delle capacità organizzative viene suddiviso come indicato nelle schede per categoria allegate all’ accordo dell’8 aprile 2014 (prot. 2014-0001963);
- si applicano i coefficienti di categoria di inquadramento giuridico per la determinazione della corresponsione economica individuale, così come individuati con l'accordo decentrato del dell’8 aprile 2014 (prot. 2014-0001963):
 - categoria B1: 1,3;
 - categoria B3: 1,4;
 - categoria C1: 1,6;
 - categoria D1: 1,8;
 - categoria D3: 1,9;

L'applicazione delle schede di valutazione individuale così come definite nella delibera n.15/2013 permettono di assegnare un punteggio ad ogni dipendente, espressione della sua valutazione, che può andare da 0 a 100.

La determinazione dell'importo conseguente alla valutazione individuale della performance del dipendente sarà quindi effettuata secondo il seguente sistema:



a. determinazione del punteggio individuale della scheda di sintesi della valutazione (risultato dalla scheda individuale di valutazione e dalla scheda delle capacità organizzative);

b. moltiplicazione del punteggio individuale per il coefficiente di categoria del dipendente;

c. somma dei punteggi così ottenuti da tutti i dipendenti (coefficiente);

- nel caso di dipendenti a tempo determinato il punteggio ottenuto sarà commisurato alla durata del contratto, lo stesso per neo assunti;
- nel caso di dipendenti in part-time il punteggio sarà commisurato alla percentuale di orario coperta;

d. individuazione del valore-punto, dividendo il valore della quota del fondo destinato alla produttività individuale per il coefficiente di cui al punto precedente;

e. moltiplicazione per il valore-punto del punteggio ottenuto da ciascun dipendente, per i dipendenti a tempo determinato, in part-time o neo assunti, si considererà il punteggio, così come definito al punto precedente.

b) valutazione di team – attribuzione del 30% della cifra accantonata

- non si applicheranno i coefficienti di categoria di inquadramento dei dipendenti, perché il punteggio ottenuto dal team sarà applicato a tutti i componenti senza alcun correttivo, per valorizzare in modo egualitario il contributo di ognuno;

La determinazione dell'importo individuale conseguente alla valutazione della performance di team sarà quindi effettuata secondo il seguente sistema:

a. determinazione del punteggio di team, dato dalla scheda di valutazione del risultato di team;

b. moltiplicazione del punteggio di team per il numero dei componenti di ciascun team (esclusi di responsabili di servizio);

- nel caso di dipendenti a tempo determinato il punteggio ottenuto sarà commisurato alla durata del contratto, lo stesso per neo assunti;
- nel caso di dipendenti in part-time il punteggio sarà commisurato alla percentuale di orario coperta;

c. somma di tutti i punteggi dei team, determinati come sopra (coefficiente);

d. individuazione del valore-punto, dividendo il valore della quota del fondo destinato alla produttività di team per il coefficiente di cui al punto precedente;

e. moltiplicazione per il valore-punto del punteggio ottenuto da ciascun dipendente in quanto facente parte di uno specifico team (uguale per tutti i componenti del team); per i dipendenti a tempo determinato, in part-time o neo assunti, si considererà il punteggio, così come definito al punto precedente.

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left margin, there are four distinct signatures. At the bottom of the page, there is a row of seven signatures, including one that appears to be 'C. Rossi'.

ACCANTONAMENTO AI FINI DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

L'Amministrazione provvederà ad accantonare, nella specifica voce di riferimento delle risorse stabili, secondo quanto concordato al tavolo del 12 febbraio 2016, le risorse derivanti dalla cessazione del pagamento delle progressioni economiche dei dipendenti in pensionamento, da utilizzare per avviare un percorso di valorizzazione del personale attraverso progressioni orizzontali.

[Handwritten signatures and initials]

Relazione illustrativa risorse decentrate anno 2016

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015

Si attesta che l'Istituto:

- ha adottato il sistema di valutazione delle performance e incentivazione dell'ASP Istituto degli Innocenti con la del. 15 del 4/6/2013.
- ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/ 2009 (del. n. 29 del 25/7/2014)

Tabella analitica delle modalità di utilizzo 2015 e della costituzione del fondo 2016

a) Tabella analitica delle modalità di utilizzo del fondo – anno 2015 a riferimento di massima per l'utilizzo del fondo 2016. (Contratto decentrato del 29 giugno 2012)

Art. 17, comma 2, lett. a) produttività	191.564,08
Art. 17, comma 2, lett. b) progressione economica	101.289,91
Art. 6, CCNL 5/10/2001 incremento indennità	3.357,90
Art. 31, CCNL 5/10/2001 indennità educatori asilo nido - 11 mesi	3.108,03
Art. 6, CCNL 5/10/2001 indennità educatori servizi accoglienza -12 mesi	2.969,56
Art. 33 CCNL 22.1.2004 indennità di comparto	33.749,10
Art. 17, comma 2, lett. d) indennità di cassa ,turno, festivo, notturno, maneggio valori, rischio	57.803,47
Art. 17 comma 2, lettera i), particolari posizioni	132.321,95
Altro: una tantum educatori c.b, educatori nido, esecutori nido e accoglienza, soggiorno fuori sede (solo personale di ruolo - Accordo decentrato 2012-13)	3.114,00

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

b) Tabella analitica delle voci che costituiscono il Fondo 2016

1) RISORSE STABILI

Contratto	Norme di riferimento	Descrizione	Euro
CCNL 01/04/1999 CCNL 05/10/2001	art.4 commi 1 e 2	stanziamento comprensivo della rivalutazione 2001	296.136,00
CCNL 05/10/2001	art. 4 commi 1 e 2	rivalutazione 2002 (1,1% monte salari 2000)	17.250,00
CCNL 01/04/1999	Art.17 comma 5	Somme non utilizzate anni precedenti	103,00
CCNL 22/01/2004	art.31 comma 2 storicizzazione al 22/1/2004	Totale fondo al 22/1/04	€ 313.489,00
CCNL 22/01/2004	art. 32 comma 2	Incremento 0,65 del monte salari 2001	20.393,16
	art. 32 comma 2	Incremento 0,50 del monte salari 2001	16.446,09
	art. 32 comma 7	Incremento 0,20 del monte salari 2001	6.578,44
CCNL 01/04/1999	Art.17 comma 5	Somme non utilizzate anni precedenti (2004)	1.643,26
		Totale fondo al 31/12/04	€ 358.549,95
CCNL 22/01/2004		Accordo decentrato del 5/10/2005	25.000,00
CCNL 9/05/2006	Art.4 comma 1 Anno 2006-2007	Incremento del 0,50 monte salari 2003 se il rapporto spesa personale/entrate correnti non sia superiore al 39% (IDI 34%)	15.110,00
CCNL 01/04/1999	Art.15, comma 5	Accordo decentrato 13 ottobre 2006 (prot.n.0605438A1A - (progressioni orizzontali) su bilanci 2006 (€ 9.000) e 2007 (35.000)	44.000,00
CCNL 5/10/2001	Art. 4 comma 2	Recupero da comandi	11.000,00
CCNL 11/4/2008	Art.8 comma 1	Biennio economico 2006/07	19.950,00
	Art.8 comma 2	Biennio economico 2008/09	14.381,93
CCNL 01/04/1999	Art.17 comma 5	Somme non utilizzate anni precedenti	6.286,00
CCNL 11/4/2008	Art.15,comma 5	Accordo integrativo 2008 (incremento dotazione organica)	35.000,00
DL. 78/ 2010 **	Art.9 comma 2-bis	Totale	€ 529.277,93

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

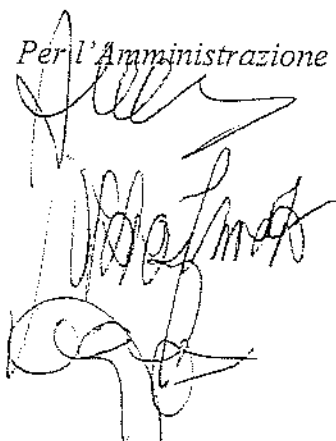
** L'art. 9 comma 2-bis è stato modificato dall'art.1 comma 456, secondo periodo, L. 147/2013 (legge di stabilità) che stabilisce che "a decorrere dal 1 gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo". L'Istituto non ha operato decurtazioni non incorrendo in quanto previsto in materia dal DL 78/2010. Tutto ciò in linea con la circolare 20/2015 della Ragioneria Generale dello Stato. Tale norma di fatto ha storicizzato il fondo disponibile al 1 gennaio 2015.

2) RISORSE VARIABILI

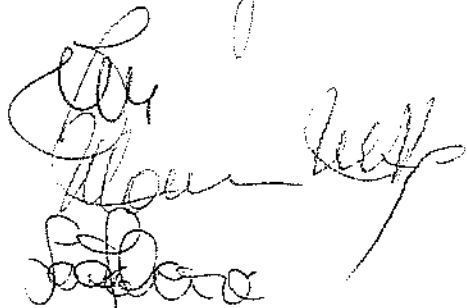
Contratto	Norme di riferimento	Descrizione	Euro
CCNL 1/4/1999	Art.15, c.2	Contrattazione decentrata	0
CCNL 1/4/1999	Art. 17 c. 5	Somme non utilizzate anni precedenti	0
Altre risorse variabili			0
Decurtazione di somme variabili			0
RISORSE STABILI			€ 529.277,93
RISORSE VARIABILI			€ 0,00
TOTALE FONDO 2015			€ 529.277,93

Firenze, 17 febbraio 2016

Per l'Amministrazione



Per il Collegio dei Pers.:



Per le RSU - OO.SS.

