

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		22/08/2014
Periodo temporale di vigenza		2014
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale Giacomo Parenti</i></p> <p><i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Direttore Risorse Umane Patrizia De Rosa</i> - <i>Comandante Corpo Polizia Municipale Marco Seniga</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</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica:</i> distribuzione della sola parte del fondo dell'incentivo di produttività collegata ai progetti speciali ex art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il sistema di valutazione delle performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 288 del 11.8.2012 e ss.m.i.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 24/2014
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione "Amministrazione trasparente": http://www.comune.fi.it/export/sites/retecivica/comune_firenze/Amministrazione_Trasparente/Disposizioni-general.html .
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La validazione della relazione della performance è prevista nel Regolamento approvato dalla Giunta l'11.08.2012. Con delibera di Giunta n.160 del 23/05/2014, a seguito di esplicita validazione dell'OIV, è stata approvata la Relazione sulla performance per l'anno 2012.	

Eventuali osservazioni

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;

Il presente accordo disciplina esclusivamente la destinazione degli impieghi relativi ai progetti speciali ex art. 15 c. 5 CCNL approvati dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 239 del 1.8.2014 (si allega copia dell'atto deliberativo e dei relativi progetti).

Tali progetti sono stati predisposti in coerenza con le disposizioni stabilite dall'art. 15, c. 5 del CCNL 1.4.1999, secondo il quale può essere previsto un incentivo economico per i dipendenti, laddove si evidenzino interventi finalizzati al miglioramento dei servizi offerti o all'implementazione di nuovi. L'investimento sull'organizzazione deve essere dunque realizzato in funzione di un miglioramento qualitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile a fronte del quale può essere riconosciuto al dipendente un incentivo economico correlato all'impegno profuso per migliorare/sviluppare tali servizi. E' necessario pertanto identificare i servizi su cui l'Ente intende investire anche attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

Nella predisposizione delle proposte progettuali si è tenuto conto delle indicazioni operative fornite dall'ARAN con specifico parere 499 – 15L1 e pertanto in linea generale i requisiti delle proposte progettuali elaborate possono essere così sinteticamente definite:

1. sono progetti che prevedono risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna, correlati dunque alla pianificazione strategica e alle priorità dell'Amministrazione
2. sono "misurabili" i risultati conseguibili con il progetto, definiti e quantificati mediante standard previsionali e indicatori di risultato
3. sono progetti "ad alta intensità di lavoro", i cui risultati si possono conseguire grazie ad un significativo impegno e apporto dei dipendenti
4. i relativi compensi saranno erogati solo a "consuntivo" una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo

Per quanto concerne la coerenza con le priorità dell'Amministrazione si segnala che tali progetti risultano essere stati desunti dagli obiettivi di sviluppo provvisori approvati con DD 2323 del 19/03/2014 e successive modifiche e integrazioni ed essere coerenti con gli indirizzi programmatici della RPP 2014-2016 approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n 52 del 29/07/2014.

Le proposte progettuali presentate dalle singole Direzioni sono state sottoposte alla verifica di conformità da parte del Servizio Pianificazione e controllo e, solo successivamente alla loro validazione, presentate in Giunta per l'approvazione.

Le proposte progettuali che dunque risultano aver compiuto questo iter e aver ottenuto l'approvazione definitiva da parte dell'Amministrazione comunale sono le seguenti:

Direzione proponente	Titolo del progetto
Servizi Demografici	Potenziamento quantitativo e qualitativo dell'offerta dei servizi demografici di sportello, domiciliari e di supporto organizzativo; razionalizzazione di operazioni e procedimenti elettorali con lo sviluppo di applicazioni informatiche dedicate.
Istruzione	Realizzazione della prima edizione del "Festival dei Bambini"
Polizia Municipale	Incremento dei servizi offerti alla cittadinanza dalla Polizia Municipale in conseguenza del processo riorganizzativo. Completamento del progetto
Sistemi informativi	La statistica comunale nell'agenda digitale** **finanziato con risorse ISTAT ex art. 15 c. 1 Lett k) CCNL 1.4.1999
	Certificazione di qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 e certificazione del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni secondo la norma UNI CEI ISO/IEC 27001:2006
Urbanistica	Archivio edilizia privata -dematerializzazione
	Ottimizzazione servizi per l'edilizia privata
Risorse Umane	Lo sportello Informativo della Direzione Risorse Umane
Cultura turismo e Sport	Rilancio sistema musei civici : apertura museo del '900
Servizi Tecnici	Rilancio sistema musei civici : apertura museo del '900
	Progetto D.A.T.I.
	A.Te.M. Firenze 1
Ufficio di Gabinetto	Revisione della modulistica predisposta da un gruppo di direzioni pilota per i procedimenti a istanza di parte scaricabile dal Portale dei servizi della Rete Civica e della modulistica interna predisposta dalle RU e rivolta ai dipendenti comunali
	Società partecipate, enti controllati: riorganizzazione pagine web e adempimenti trasparenza
	Sistema organizzato di contenuti digitali

Ambiente	Stabilità della collina di S. Miniato. Miglioramento tempi di preallarme dei fenomeni franosi
	QUADMAP – aree quiete nei resedi scolastici. Miglioramento della fruizione degli spazi all'aperto delle aree scolastiche
Nuove Infrastrutture e mobilità	Cantierizzazione delle linee 2 e 3 della tramvia e gestione della mobilità urbana
	Gestione Informatizzata e integrata del sistema della mobilità
Patrimonio	Sportello unico del Servizio Casa
	Ricognizione straordinaria patrimonio abitativo non ERP
Servizio Pianificazione	Miglioramento del sistema di pianificazione degli obiettivi del Comune di Firenze (progetto validato dal Direttore Generale)
Risorse finanziarie	Riscossione coattiva in gestione diretta
Segreteria generale e affari istituzionali	Estensione del modello unico informatico agli atti immobiliari rogati dal Segretario generale
	Piattaforma di accesso del cittadino danneggiato al sistema informatico per la gestione dei sinistri di RC verso terzi
	Trasparenza amministrativa 2.0
	Sperimentazione procedura START per la gestione informatizzata delle procedure di gara

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

L'accordo sottoscritto concerne l'erogazione della parte di salario accessorio variabile destinato ai progetti ex art. 15, comma 5, CCNL, per produttività correlata al raggiungimento dei risultati ivi previsti e descritti. La somma, individuata con delibera di Giunta n. 239 del 1.8.2014, ammonta ad € **2.361.397,00**, da imputare alla parte variabile del fondo del salario accessorio del personale di comparto, ed erogare esclusivamente a consuntivo.

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;*

Trattasi di accordo stralcio sulla quota parte di salario accessorio individuato dalla Giunta come destinato a progettualità specifica ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999.

- 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;*

Il compenso per la produttività è, per molti aspetti, la voce più legata alle performances che si possano realizzare nell'Ente locale. La dottrina più autorevole, dunque, suggerisce di riservare alla stessa una quota consistente di risorse. Anche il d.lgs.150/2009 incentiva il ricorso a questo istituto, che va correttamente "allocato" nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate.

La necessità di rendicontazione a consuntivo sia in relazione all'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo-progetto nella sua globalità, sia in relazione all'apporto individuale del lavoratore coinvolto, è perfettamente coerente con il sistema di valutazione delle performances approvato in linea generale con la delibera dell'11.08.2012 e successive modifiche e integrazioni.

Attraverso la gestione del nuovo sistema di valutazione delle performance e l'implementazione di progetti di miglioramento rigorosi 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);*

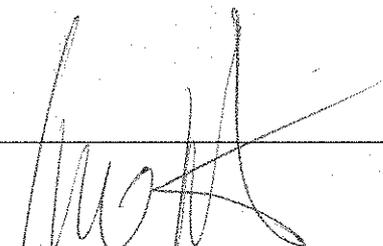
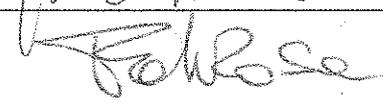
L'accordo stralcio non ha ad oggetto progressioni orizzontali, comunque non previste.

- 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 l'ipotesi di accordo decentrato sulla produttività che si è sottoscritto, si consolida l'esperienza del Comune di Firenze nell'impiego dei progetti speciali quale strumento cardine nell'erogazione del salario accessorio, diversificando di fatto l'entità dello stesso in ragione dell'effettività dei risultati migliorativi conseguiti e prefissati dall'A.C.

- g) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Non risultano altre informazioni da fornire.

Presidente della Delegazione Trattante: Ing Giacomo Parenti - Direttore Generale	
Componente Delegazione Trattante: d.ssa Patrizia De Rosa - Direttore Risorse Umane	
Componente Delegazione Trattante: Dr Marco Seniga - Comandante Polizia Municipale	