

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2015 sottoscritta il 04.07.2016

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		04.07.2016
Periodo temporale di vigenza		2015
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 Direzione segreteria generale e affari istituzionali: Patrizia De Rosa</i> - <i>Comandante Polizia Municipale: Marco Aurelio Seniga</i> - <i>Direttore Risorse Umane: Valerio Iossa</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, COBAS, DICCAP</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2015</i>
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	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><i>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance 2014 si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: l'RPP 2015-2017 adottata con delibera consiliare 24/127 del 30/03/2015 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 259 del 10/07/2015</i></p>
		<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><i>Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 24/2014</i></p>

	<p>accessoria</p>	<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p>Il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione "Amministrazione trasparente":</p> <p>http://www.comune.fi.it/export/sites/retecivica/comune_firenze/Amministrazione_Trasparente/Disposizioni-general.html.</p>
		<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>La validazione della relazione della performance è prevista nel Regolamento approvato dalla Giunta l'11.08.2012. Con delibera G.C. n.104 del 06/04/2016, a seguito di esplicita validazione dell'OIV, è stata approvata la Relazione sulla performance per l'anno 2013.</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;*

A seguito degli esiti della ricognizione effettuata sui fondi del salario accessorio del personale del comparto, formalizzata con DD n. 1048 del 17 febbraio 2016 e in esecuzione di quanto disposto dal Direttore generale nell'atto di recupero formalizzato con DD n. 1176 del 25/2/2016, la Direzione Risorse Umane ha provveduto alla costituzione definitiva del fondo 2015, con DD. 3026 del 3/05/2016 per complessivi € 20.376.658,66, oltre € 1.442.565,16 di fondo per lo straordinario, per un totale complessivo di € 21.818.923,82.

Il presente accordo, partendo dalle risorse così disponibili, e in attuazione del CCDI normativo del 19 marzo 2015, procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi 2015.

Gli impieghi che risultano dalla diretta attuazione del CCDI sono i seguenti:

- | | |
|--|-----------|
| - Turno | (art 13) |
| - Prestazione in giornata festiva o riposo settimanale: | (art 14) |
| - Rischio | (art 15) |
| - Disagio (ad esclusione della categoria D) | (art 16) |
| - Reperibilità | (art 17) |
| - Maneggio Valori | (art 18) |
| - Indennità per particolari responsabilità | (art 19) |
| - Indennità per specifiche responsabilità (art 36 c. 2 CCNL 22.1.2004) | (art. 20) |
| - Posizioni Organizzative indennità di posizione | (art. 21) |
| - Indennità mese luglio Asili Nido: | (art 8) |

Per quanto concerne invece le risorse correlate al sistema incentivante, il CCDI ha recepito il sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione di giunta n. 288 del 11.8.2012 e successive modifiche, definendo i criteri generali per la distribuzione dei premi negli articoli 5,6, e 7.

Con delibera n. 784 del 31.12.2015 la Giunta ha destinato al fondo del salario accessorio 2015 complessivi € 5.023.301,29 così specificati:

- per € 12.579,84 ex art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999, a finanziare il progetto speciale "La statistica comunale nell'agenda digitale" del Servizio Statistica con risorse ISTAT, finanziate su apposito capitolo in uscita n. 22412 correlato alle risorse in entrata dei contributi ISTAT;
- per € 2.627.723,87 ex art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, 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 2015;
- per € 2.382.997,58 ex art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, relativi ai progetti speciali, approvati sempre con il suddetto Piano Esecutivo di gestione.

Il presente accordo, oltre a recepire gli importi correlati all'applicazione degli istituti normati dal CCDI del 19/3/2015 e ai progetti speciali come indicato dalla Giunta Comunale, in merito alle risorse residue dispone:

- a) di prevedere per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato nella misura minima prevista dal contratto, cioè pari ad un massimo del 10% dell'indennità di posizione ;
 b) di destinare alla produttività collettiva 2015 le economie accertate sul fondo dello straordinario 2015, pari a € 297.980,48;
 c) di destinare sempre alla produttività collettiva 2015 tutte le ulteriori risorse residue del fondo 2015.

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

PREVISIONE IMPIEGHI PERSONALE COMPARTO ANNO 2015	
DESCRIZIONE	IPOTESI IMPIEGHI ANNO 2015
PROGRESSIONI ECONOMICHE	8.310.700,83
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - POSIZIONE	1.813.958,96
INDENNITA' DI COMPARTO	2.013.798,05
PERSONALE COMANDATO IN ENTRATA	4.755,15
PERSONALE COMANDATO IN USCITA	-8.820,58
INDENNITA' EX VIII° q.f.	32.609,81
INDENNITA' ASILI NIDO	310.776,20
INDENNITA' SCUOLA MATERNA	99.680,21
TURNO	2.410.268,73
REPERIBILITA'	35.732,77
MANEGGIO VALORI	28.723,13
ATTIVITA' DISAGIATA	307.923,11
RISCHIO	144.698,26
IND. FESTIVA	284.219,32
INDENNITA' EDUC A/N LUGLIO	45.578,85
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	41.115,03
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	870.721,93
RISULTATO P.O. 10%	181.395,90
PROGETTI SPECIALI	2.382.997,58
PREMIO PRODUTTIVITA'	1.363.505,90
TOTALE IMPIEGHI (STABILI + VARIABILI)	20.674.339,14

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;

Nessun effetto abrogativo

- c) 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. 288 del 11.8.2012 e agli articoli 5,6, e 7 del CCDI 19.3.2015.

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.

Analoghe considerazioni possono essere svolte in riferimento al sistema dei progetti "speciali", che costituiscono progetti di miglioramento particolarmente sfidanti e strategici, ancorati anch'essi, dal punto di vista oggettivo, al sistema degli obiettivi di PEG e ,dal punto di vista soggettivo, alla valutazione da parte dei Direttori dell'impegno individuale dedicato dai singoli dipendenti partecipanti.

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 non ha ad oggetto progressioni orizzontali.

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 il nuovo sistema di valutazione delle performance adottato e con la valorizzazione dei progetti speciali si intende correlare il sistema incentivante e premiante alle prestazioni svolte, determinando dunque un forte legame tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione.

In particolare, come richiamato nella D.G. 784 del 31.12.2015, di approvazione delle risorse variabili da destinare al fondo del salario accessorio per il personale non dirigente, gli obiettivi sulla base dei quali destinare le risorse sia dei progetti speciali, sia del miglioramento qualitativo dei servizi si evincono dai documenti di programmazione dell'Ente, da cui sono stati selezionati anche in base

alle priorità definite dall'amministrazione comunale e fanno parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione.

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
Dr Valerio Iossa