

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2016 sottoscritta il 24/11/2016

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		24/11/2016
Periodo temporale di vigenza		2016
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>Coordinatore Area Risorse: Marina Ristori</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,</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2016</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	<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 2016-2018 si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2016-2018 adottata con delibera consiliare 17 del 23/03/2016 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 140 del 26/04/2016</i></p>

divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<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. 24/2014</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/retcivica/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>Con delibera del Consiglio Comunale n 22 del 2/5/2016 è stato approvato il rendiconto della gestione 2015. Tra la documentazione approvata, il volume 4 riporta una dettagliata rendicontazione sullo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi 2015.</p> <p>La validazione della relazione della performance, prevista nel Regolamento approvato dalla Giunta l'11.08.2012, è in corso di predisposizione e sarà sottoposto alla validazione del Nucleo di Valutazione</p>
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, partendo dalle risorse 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.

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 specificato dalla Giunta Comunale nella delibera di giunta n. 499 del 11/11/2016, in merito alle risorse residue dispone:

- a) di prevedere per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato nella misura massima del 12% dell'indennità di posizione
- b) di destinare alla produttività collettiva 2016 le economie accertate sul fondo dello straordinario 2016
- c) di destinare sempre alla produttività collettiva 2016 tutte le ulteriori risorse residue del fondo 2016

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

FONDO COMPARTO ANNO 2016: IPOTESI IMPIEGHI	
DESCRIZIONE	IPOTESI IMPIEGHI 2016
PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 7.912.493,52
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - POSIZIONE	€ 1.821.762,10
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RISULTATO 10%	€ 182.176,21
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.959.442,98
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 31.281,21
INDENNITA' ASILI NIDO (320)	€ 195.232,08
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA (145)	€ 105.020,11
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA (338)	€ 60.469,81
INDENNITA' SCUOLA INF. AGGIUNTIVA (337)	€ 17.505,47
TURNO	€ 2.335.328,06
REPERIBILITA'	€ 39.020,83
MANEGGIO VALORI	€ 28.723,13
ATT.DISAGIATA	€ 221.780,05
RISCHIO	€ 176.342,68
IND. FESTIVA	€ 247.045,09
INDENNITA' EDUC A/N LUGLIO	€ 43.071,89
INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 914.406,17
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 39.901,57
IND. PARTICOLARI RESPONSABILITA' - VAR 10%	€ 91.440,62
PROGETTI SPECIALI APPROVATI	€ 1.219.022,44
DIFFERENZA SPESA FRA COMANDATI IN ENTRATA /USCITA	-€ 4.065,43

TOTALE IMPIEGHI	€	17.637.400,59
------------------------	---	----------------------

RATEO RECUPERO	€	4.215.780,12
CONSUNTIVO PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE 2015	€	3.127.813,96
RATEO RECUPERO DA FINANZIARE SUL FONDO	€	1.087.966,16

TOTALE FONDO 2016	€	20.172.789,00
--------------------------	---	----------------------

RISORSE ATTUALMENTE DISPONIBILI PER PREMIO INCENTIVANTE E RISULTATO PO	€	1.447.422,25
---	---	---------------------

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

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. 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.

Per l'anno 2016, la delegazione trattante (pubblica e sindacale) ha convenuto di contenere il numero dei progetti speciali da finanziare con il fondo del salario accessorio 2016, limitandosi solo a quelli pluriennali precedentemente approvati, al fine di dare maggiore respiro al sistema incentivante correlato proprio alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

A tal proposito si allegano:

- la nota del Direttore generale 223231/2016 che esplicita la scelta adottata sui progetti speciali 2016
- la nota del Direttore generale 248476/2016 con il Direttore generale informa tutte le Direzioni sui criteri di selezione dei progetti speciali 2016
- La nota del Servizio Pianificazione e controllo 340764/2016 che comunica gli obiettivi di miglioramento e i progetti speciali 2016 selezionati e il relativo importo destinabile al fondo 2016

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. 499 del 11/11/2016, 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 Jossa

