

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa impieghi 2017 sottoscritta il 30/11/2017

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | 30/11/2017 |
| Periodo temporale di vigenza | | 2017 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale</i> <i>Componenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Comandante Polizia Municipale</i> - <i>Direttore Risorse Umane</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, CSA, COBAS, DICCAP</p> |
| Soggetti destinatari | | <i>Personale del comparto</i> |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2017</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 2017-2019 si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2017-2019 adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11/2017 del 31/01/17 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. n. 48/2017 del 28/02/2017</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>Con deliberazione n. 25 del 31.1.2017 la Giunta comunale ha adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017/2019</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>Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, 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 relazione della performance anno 2016, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione n. 434/2017</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, procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi relativi all'anno 2017.

La destinazione delle risorse ai singoli istituti contrattuali è frutto sia dell'applicazione delle disposizioni contenute nel CCDI 2015, ma anche delle nuove disposizioni disciplinate nel recente accordo normativo siglato lo scorso 31.7.2017

Si riepilogano di seguito le principali modifiche apportate dall'ultimo CCDI rispetto al precedente contratto decentrato del 2015 che risultano produrre effetti già sul presente accordo.

La revisione della disciplina dell'indennità di disagio (art. 17)

Il nuovo CCDI ha modificato sostanzialmente l'indennità di disagio, sia specificando, rispetto al passato, i fattori di disagio (dai precedenti 4 passano a 6), sia introducendo un sistema differenziato di indennità in base al livello di disagio e al grado di esposizione.

In caso di riconoscimento delle condizioni di disagio individuate, al dipendente viene riconosciuta un'indennità mensile che varia da un **minimo di € 30 a un massimo di € 90 mensili**.

Con circolare prot 310678 del 6/10/2017 il Direttore della Direzione risorse umane, in attuazione di quanto disciplinato all'art. 17 del CCDI 2017, ha provveduto a fornire a tutte le direzioni istruzioni operative per procedere ad una ricognizione complessiva delle attività a cui riconoscere l'indennità di disagio.

Tale ricognizione si è conclusa con il mese di novembre.

L'importo dunque sottoscritto per l'attività disagiata è già il frutto dell'applicazione, seppur parziale, delle nuove indennità.

Le Progressioni Orizzontali (art. 12)

Il comma 5 del presente accordo, in attuazione di quanto stabilito all'art. 12 comma 8 del CCDI 2017, definisce, per le graduatorie di categoria delle progressioni orizzontali, che al 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna categoria potrà essere conferita la progressione orizzontale.

Anche se tale procedura non investe gli impieghi 2017, le parti confermano la destinazione di € 145.000 a valere sul salario accessorio 2018.

I sistemi incentivanti (artt. da 5 a 9)

1. Gestione sistemi incentivanti – principi generali (art. 5)

Vengono confermati i principi generali definiti con il precedente accordo del 2015 con due precisazioni:

- Il numero minimo di giorni di effettiva presenza in servizio viene ridotto da 70 a 60 per uniformità con gli accordi sottoscritti con la dirigenza (comma 4)
- Priorità di destinazione delle risorse variabili (almeno il 60%) al premio incentivante (comma 2)

2. Incentivo economico per il personale educativo degli asili nido (art. 9)

A riconoscimento dell'impegno richiesto alle insegnanti degli asili nido a cui è stato prolungato il calendario fino a metà luglio, per le settimane aggiuntive di apertura del servizio oltre al periodo di calendario è stato stabilito di prevedere una indennità di 180 euro settimana anziché le precedenti 90. Ciò non determina incremento della spesa essendosi ridotte le settimane di apertura straordinaria

Il presente accordo infine, 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 2017 le economie accertate sul fondo dello straordinario 2017 e le economie accertate sul fondo 2016
- c) di destinare sempre alla produttività collettiva 2017 tutte le ulteriori risorse residue del fondo 2017

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

| FONDO COMPARTO ANNO 2017: IPOTESI IMPIEGHI | |
|--|------------------|
| DESCRIZIONE | IPOTESI IMPIEGHI |
| PROGRESSIONI ECONOMICHE | € 7.540.000,00 |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE - POSIZIONE | € 1.810.000,00 |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE - RISULTATO 10% | € 181.000,00 |
| INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C | € 1.939.000,00 |
| INDENNITA' EX VIII° q.f. | € 30.200,00 |
| INDENNITA' ASILI NIDO (320) | € 153.000,00 |
| INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA (145) | € 102.700,00 |
| INDENNITA' SCUOLA INFANZIA (338) | € 46.000,00 |
| INDENNITA' SCUOLA INF. AGGIUNTIVA (337) | € 16.700,00 |
| TURNO | € 2.227.000,00 |
| REPERIBILITA' | € 54.500,00 |
| MANEGGIO VALORI | € 28.400,00 |
| ATT.DISAGIATA | € 349.000,00 |
| RISCHIO | € 165.000,00 |
| IND. FESTIVA | € 245.000,00 |
| INDENNITA' EDUC A/N LUGLIO | € 19.042,44 |
| INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' | € 904.000,00 |
| SPECIFICHE RESPONSABILITA' | € 39.000,00 |
| IND. PARTICOLARI RESPONSABILITA' - VAR 10% | € 101.000,00 |
| PROGETTI SPECIALI APPROVATI | € 1.349.493,34 |

| | | |
|--|----|------------------------|
| DIFFERENZA SPESA FRA COMANDATI IN ENTRATA / USCITA | -€ | 5.000,00 |
| TOTALE IMPIEGHI | | € 17.295.035,78 |

| | | |
|---|---|--------------|
| RATEO RECUPERO | € | 4.215.780,12 |
| CONSUNTIVO PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE 2016 | € | 4.215.780,12 |
| RATEO RECUPERO DA FINANZIARE SUL FONDO | € | 0 |

| | |
|--|---|
| RISORSE ATTUALMENTE DISPONIBILI PER PREMIO INCENTIVANTE E RISULTATO AGGIUNTIVO PO | € 2.880.958,22 Pari al 64,26% delle risorse variabili |
|--|---|

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 da 5 a 9 del CCDI 31.7.2017.

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 appositamente disciplinati dall'art 7 del CCDI 2017.

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);*

I criteri definiti all'art. 12 del CCDI 2017 risultano coerenti con il principio di selettività:

- le progressioni possono spettare ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati (c.1) per annualità di riferimento
- Oltre ai requisiti stabiliti dalle leggi e dai vigenti CCNL, possono accedere alla selezione solo i dipendenti con almeno 24 mesi di servizio presso il Comune di Firenze e che abbiano conseguito nel biennio precedente una valutazione media sui comportamenti pari almeno a 7/10 (c. 3)
- Si prevede un sistema di selezione basato sugli esiti del sistema di valutazione del biennio precedente e sulla valutazione delle competenze culturali e professionali acquisite (c. 4)

E' prevista la pubblicazione del primo bando entro dicembre 2017 e la selezione nel 2018, con decorrenza 1/1/2018

Non concerne dunque il presente accordo se non per la disciplina di cui al richiamato comma 5

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, 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

d.ssa Annarita Settesoldi



