

OBIETTIVO DI GESTIONE

11020181 - Gli strumenti di valorizzazione delle risorse umane a seguito del riassetto istituzionale e dell'entrata in vigore della riforma di cui ai D.Lgs. 74/2017 e 75/2017

85 - DIREZIONE PERSONALE - PROVVEDITORATO - PARTECIPATE E RETI TECNOLOGICHE

Laura Monticini

Peso: 1

Obiettivo Strategico: LE RISORSE UMANE A SERVIZIO DELLA CITTA' METROPOLITANA

Obiettivo Operativo: RIORGANIZZAZIONE INTERNA

Attività: 2 OBIETTIVO SPECIFICO

Categoria: 03 Obiettivo di Sviluppo

Gruppo: gr03.1 Personale

Le importanti modifiche normative in tema di ordinamento del lavoro pubblico e di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni intervenute con D.Lgs. n. 75/2007 e n. 74/2017 dovranno trovare la loro completa attuazione nel corso del 2018, quale strumento ed occasione per la valorizzazione del lavoro all'interno della Città metropolitana.

Con la legge di stabilità per l'anno 2018 trova inoltre la sua definitiva collocazione presso la Regione Toscana anche la funzione legata al Mercato del lavoro, con decorrenza entro il primo semestre 2018 e relativo trasferimento del personale.

La legge di stabilità offre infine aperture per nuove assunzioni all'interno della Città metropolitana, oltre a quelle per mobilità, attivate nell'anno 2017 ma non ancora concluse, e le stabilizzazioni già concluse con decorrenza 1/1/2018.

Il presente obiettivo, avente natura trasversale in quanto coinvolge in maniera più o meno significativa tutte le Direzioni dell'Ente, si espliciterà nelle seguenti azioni:

- verifica dei bisogni formativi e approvazione/attuazione del piano di formazione del personale
- aggiornamento del Regolamento degli uffici e dei servizi, con particolare riferimento alla sezione relativa ai procedimenti disciplinari e a quella relativa alla organizzazione del lavoro all'interno dell'ente
- aggiornamento del Piano delle Azioni Positive
- aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del comparto e della dirigenza
- adeguamento del Piano della performance
- aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance
- modifiche al contratto integrativo in adeguamento al nuovo CCNL, di cui è prevista la sottoscrizione entro il primo semestre 2018
- attivazione procedure P.E.O. anno 2018

Il CCNL, sottoscritto il 21 maggio 2018, all'art. 2 prevede che i suoi effetti decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa

prescrizione. Nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto integrativo, che è prevista entro il corrente anno 2018, sarà data continuità all'applicazione degli istituti economici disciplinati dalla contrattazione previgente, laddove non espressamente vietato dal nuovo contratto e l'importo risulti compatibile con quello di nuova previsione. Per quanto riguarda i nuovi istituti economici, sarà privilegiata un'entrata in vigore sull'annualità intera.

In merito all'attuazione del Piano di fabbisogno, laddove esso prevede l'utilizzazione di graduatorie di altri Enti e non sia aperta una procedura presso il Comune di Firenze, con il quale è stata sottoscritta apposita convenzione per l'utilizzo reciproco di graduatorie concorsuali, si procederà mediante comunicazione elettronica, diffusa tramite la Rete Regionale degli Urp, con richiesta alle Amministrazioni destinatarie della disponibilità a concedere le proprie graduatorie, se esistenti, sulle professionalità individuate. In caso di adesioni multiple, al fine di garantire imparzialità e neutralità nella scelta di una graduatoria rispetto ad altra, si procederà in primo luogo applicando la Legge Regionale 8/1/2009 n. 1, art. 28 comma 7, laddove recita "Le graduatorie delle selezioni pubbliche per il reclutamento del personale a tempo indeterminato (N.D.R.: di cui la Regione Toscana è titolare) possono essere utilizzate, previa intesa con la Regione Toscana e nel rispetto della normativa generale in materia di selezioni pubbliche, dagli enti, aziende ed agenzie regionali, dagli enti locali della Toscana, dalle aziende USL della Toscana e da altre pubbliche amministrazioni. L'eventuale rifiuto dell'assunzione da parte dell'idoneo non comporta l'esclusione dalla graduatoria". In secondo luogo, qualora il primo non abbia dato esiti positivi, si procederà avvalendosi, nell'ordine, delle graduatorie vigenti presso le amministrazioni di maggior dimensione demografica che abbiano manifestato la loro disponibilità, più vicine per tipologia organizzativa a quella della Città Metropolitana, sulla base della Popolazione Legale di ciascun territorio come rilevata dall'ultimo Censimento Nazionale (anno 2011) di cui al Suppl. n. 209 alla G.U. n. 294 del 18.12.2012.

Fanno capo al presente obiettivo una serie di attività che hanno necessariamente valenza pluriennale in quanto legate alla programmazione triennale degli strumenti di bilancio, oppure sono destinate ad esplicitare la loro efficacia nel tempo. L'anno 2018 risulta particolarmente rilevante in quanto vanno a scadenza alcuni piani triennali (formazione, PAP) che andranno aggiornati e poi annualmente monitorati; inoltre sarà presumibilmente sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale del comparto (e forse della dirigenza) che dovrà essere applicato nei termini stabiliti, con l'avvio della relativa contrattazione integrativa.

Il nuovo contratto si inserirà e andrà ad attuare le disposizioni innovative contenute nei Decreti Madia del 2017, la cui entrata in vigore comporta un cambiamento nel sistema della determinazione del fabbisogno di personale, di valutazione legata ai risultati e quindi evidenzia ancora di più la necessità di garantire una formazione dei dipendenti attinente alle performance che l'ente si aspetta e che essi saranno chiamati ad attuare. Per l'anno 2018 si prevede l'aggiornamento del PAP, del piano di formazione, della parte del regolamento che riguarda le sanzioni disciplinari, l'aggiornamento della dotazione organica le procedure peo 2018, l'aggiornamento del piano di fabbisogno, l'applicazione del CCNL. Negli anni successivi i piani pluriennali saranno annualmente aggiornati, proseguirà l'attività di formazione programmata e l'attuazione del piano di fabbisogno. La presente attività ha rilevanza soprattutto interna, anche se una corretta gestione delle risorse umane è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente; in merito al grado di soddisfazione dell'utenza, per l'anno 2018 si prevede di predisporre un questionario da somministrare ai dipendenti che partecipano alla formazione per rilevarne il grado di soddisfazione in merito agli argomenti trattati ed il loro coinvolgimento nella programmazione

Validità dal 01/01/2018 a 31/12/2018 – esercizio 2018

Risorse

Risorse Umane

Nominativo	% Previsione		% Consuntivo		Dal	Al
	Obiettivo	su tot. Obiettivi	Obiettivo	su tot. Obiettivi		
DI DIO SANTINO	20	100		100	01/01/2018	31/12/2018
GAJO LUCIA	20	100		100	01/01/2018	31/12/2018
GIGLI PAOLA	60	90		90	01/01/2018	31/12/2018
MASSI CLAUDIA	20	30		30	01/01/2018	31/12/2018
MONTICINI LAURA	30	100		100	01/01/2018	31/12/2018
ROSSI CRISTINA	60	70		70	01/01/2018	31/12/2018
VIGNOLINI ANTONELLA	20	30		30	01/01/2018	31/12/2018

Risorse Strumentali

Nessuna

Indicatori

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
154 Numero giornate formative dei dipendenti	1 2018	200	20
354 Approvazione regolamento	1 2018	2	1

Stakeholders

04 Uffici dell'Ente

110 MEF

111 FUNZIONE PUBBLICA

45 Organizzazioni Sindacali

76 Dipendenti in servizio

84 Altre Direzioni dell'Ente

Fasi / Azioni

1 redazione e approvazione Pap e Piano Telelavoro

01/01/2018 - 31/03/2018

Peso: 10

Risultati attesi: approvazione del PAP e del piano per il telelavoro, previo coinvolgimento del CUG, della RSU, della Consigliera di parità, della commissione Pari opportunità

Risultati ottenuti: Con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 18 del 21 febbraio 2018 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive che contiene al suo interno una relazione sul telelavoro e fasi di attuazione mediante la preliminare individuazione delle prestazioni telelavorabili, analisi dei costi e criticità, propedeutiche alla sua approvazione

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	100 %	80 %	
31/12/2018	%	%	

2 supporto all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance

01/01/2018 - 31/01/2018

Peso: 5

Risultati attesi: aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance in adeguamento dei decreti Madia

Risultati ottenuti: Con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 3 del 31 gennaio 2018 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del personale del comparto. Nei mesi di maggio, giugno e luglio sono stati organizzati percorsi formativi in house destinati all'approfondimento di alcuni aspetti propedeutici ad una eventuale modifica anche in relazione al nuovo CCNL 21 maggio 2018

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	100 %	100 %	
31/12/2018	%	%	

3 adeguamento delle disposizioni sui procedimenti disciplinari*01/01/2018 - 30/04/2018**Peso: 8*

Risultati attesi: adeguamento del regolamento degli uffici e servizi nella parte dedicata ai procedimenti disciplinari al nuovo decreto Madia

Risultati ottenuti: La modifica del vigente Regolamento, il cui testo è stato oggetto di approfondita istruttoria ai fini dell'aggiornamento determinato dalla Riforma, è stato preceduto dalla pubblicazione del nuovo Codice Disciplinare del comparto, come introdotto dal CCNL 21 maggio 2018, entrato in vigore l'8 giugno 2018, direttamente cogente.

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	100 %	80 %	
31/12/2018	%	%	

4 approvazione del piano della formazione

01/01/2018 - 31/03/2018

Peso: 10

Risultati attesi: approvazione del piano triennale della formazione del personale, partendo dalla rilevazione dei bisogni formativi
Risultati ottenuti: Nel periodo considerato non è stato approvato il Piano della formazione; tuttavia i corsi per la sicurezza si sono svolti regolarmente, secondo la programmazione in essere: Sono stati organizzati anche corsi legati ad importanti novità normative.

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	100 %	60 %	
31/12/2018	%	%	

5 organizzazione giornate in house

01/01/2018 - 31/12/2018

Peso: 16

Risultati attesi:

Risultati ottenuti: Nel corso del primo semestre sono state organizzate numerose giornate formative in house riguardanti materie di interesse generale o corsi sulla sicurezza. Si segnalano: corso privacy, corso affidamenti sotto soglia, corso incarichi professionali, corso smaltimento rifiuti prodotti dall'ente, corso performance, corso pari opportunità, corso coordinatore sicurezza, corso incentivi tecnici

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	50 %	60 %	
31/12/2018	100 %	%	

6 aggiornamento dotazione organica dell'ente

01/03/2018 - 31/07/2018

Peso: 16

Risultati attesi: La modifica del D.Lgs 165/2001 ha introdotto un nuovo approccio alla definizione della dotazione organica degli enti, il cui avvio è subordinato alla adozione di Linee Guida nazionali, disponibili entro il 31 marzo. Tale adempimento, che si auspica possa diventare un'occasione, non dovrà bloccare le assunzioni previste nel piano di fabbisogno

Risultati ottenuti: Il dipartimento Funzione Pubblica in data 9 maggio 2018 ha pubblicato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale, laddove viene superato il concetto di dotazione organica a favore di una analisi qualitativa e quantitativa delle necessità dell'amministrazione, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative. L'ente sta già operando con l'adozione dei nuovi piani annuali e triennali volti all'impiego ottimale delle risorse umane, alla luce degli obiettivi dell'ente.

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	90 %	90 %	
31/12/2018	100 %	%	

7 piano fabbisogno

01/03/2018 - 31/12/2018

Peso: 10

Risultati attesi: il piano triennale di fabbisogno sarà costantemente aggiornato e saranno attivate le procedure assunzionali previste
 Risultati ottenuti: nel corso del primo semestre si è provveduto, sulla scorta dei piani annuali e triennali approvati, al reclutamento stabile di 10 unità, tra cui una con inquadramento dirigenziale, privilegiando professionalità di natura tecnica. Sono stati inoltre avviati due progetti straordinari cui far fronte attraverso assunzioni a T.D.

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	30 %	50 %	
31/12/2018	70 %	%	

8 applicazione contratto collettivo nazionale

01/04/2018 - 31/12/2018

Peso: 15

Risultati attesi: Il nuovo contratto collettivo nazionale del comparto è atteso nei primi mesi dell'anno. Non appena esecutivo, ne sarà data immediata applicazione per quanto riguarda gli aspetti economici e normativi direttamente applicabili. Sarà poi avviata la fase di contrattazione integrativa per gli ambiti di competenza

Risultati ottenuti: il nuovo CCNL del comparto è stato sottoscritto il 21 maggio 2018. Con il mese di giugno sono state emanate circolari riguardanti l'applicazione di novità in materia di permessi retribuiti; inoltre è stato liquidato lo stipendio a regime e calcolati gli arretrati 2016, 2017 e 2018, liquidati con la mensilità di luglio. E' stato inoltre costituito un gruppo tecnico paritetico per la predisposizione di una ipotesi di decentrato.

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	20 %	30 %	
31/12/2018	80 %	%	

9 attivazione procedure per il riconoscimento della progressione economica orizzontale

01/02/2018 - 31/12/2018

Peso: 10

Risultati attesi: concludere il procedimento di attribuzione delle peo 2018 entro l'anno

Risultati ottenuti: Tra il 9 ed il 14 maggio 2018 sono stati avviati i processi selettivi per l'attribuzione delle peo 2018. Le domande validamente presentate sono state 132. Dei primi tre avvisi, alla fine di luglio è stata pubblicata la graduatoria provvisoria

Indicatori Fase

Indicatore	Periodo	Previsione	Consuntivo
------------	---------	------------	------------

Stato di attuazione Fase

Data Rilevazione	Previsione	Attuazione	Note
30/06/2018	50 %	50 %	
31/12/2018	100 %	%	