

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA – PREINTESA CCDI 23.12.2014

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		23/12/2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<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"> <li>- Marina Ristori Coordinatore Area Risorse</li> <li>- Patrizia De Rosa già Direttore Risorse Umane e ora Direttore Direzione Ufficio segreteria generale e affari istituzionali</li> <li>- Marco Seniga Comandante Corpo Polizia Municipale</li> </ul> <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, DICCAP</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale del comparto</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Parte normativa: disciplina degli istituti correlati al salario accessorio del personale del comparto</i>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Il sistema di valutazione delle performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 288 del 11.8.2012 e ss.m.i.</b></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><b>Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 24/2014</b></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><b>Il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione "Amministrazione trasparente":</b>  <a href="http://www.comune.fi.it/export/sites/retecivica/comune_firenze/Amministrazione_Trasparente/Disposizioni-general.html">http://www.comune.fi.it/export/sites/retecivica/comune_firenze/Amministrazione_Trasparente/Disposizioni-general.html</a>.</p>



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>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.</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;

#### Premessa

#### Le dinamiche delle Relazioni Sindacali del Comune di Firenze

Le Relazioni Sindacali del Comune di Firenze, e segnatamente la contrattazione decentrata integrativa degli ultimi anni, è stata orientata e sostenuta, anche a seguito delle risultanze delle verifiche ispettive condotte dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) sui fondi del salario accessorio dei dipendenti, da indirizzi e linee operative volte alla "normalizzazione" degli istituti contrattuali ed al "recupero" delle risorse erogate difformemente dalle norme che disciplinano il trattamento economico accessorio del personale del comparto.

In particolare, con riferimento all'erogazione di indennità non conformi al contratto nazionale, l'Amministrazione Comunale con l'accordo di interpretazione autentica, sottoscritto dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale il 23.12.2010, ha proceduto alla sospensione di alcuni istituti disciplinati dal CCDI del Comune di Firenze ed oggetto di rilievi da parte degli ispettori del MEF, e segnatamente:

Indennità	CCDI	Motivazione dell'illegittima corresponsione	Rilievi del MEF (riferimenti alla relazione inviata il 20.9.2009)
orario disagiato	CCDI del 15/4/2003 par. 4.3 lett a)	Riconosciuta in casi di orari non riconducibili al disagio ex art 17 c. 2 lett e)	§ 2.2.5.1, pagg. 83 riconosciuto in casi di orari ritenuti non disagiati
orario disagiato n/f	CCDI del 15/4/2003 par. 4.3 lett c)	CCDI introduce maggiorazione non prevista dal CCNL	§ 2.2.5.1, pagg. 83 indennità che non trova legittimazione nel contratto nazionale come è formulata nel CCDI
magg.festiva diurna	CCDI del 15/4/2003 par. 4.3 lett b)	CCDI introduce maggiorazione non prevista dal CCNL	Riconducibile ai rilievi effettuati per l'orario disagiato notturno e festivo essendo anche

			questa una maggiorazione non prevista dai CCNL
magg.festiva noct	CCDI del 15/4/2003 par. 4.3 lett b)	CCDI introduce maggiorazione non prevista dal CCNL	Riconducibile ai rilievi effettuati per l'orario disagiato notturno e festivo essendo anche questa una maggiorazione non prevista dai CCNL
orario disagiato c.estivi	CCDI del 15/4/2003 par. 4.3 lett e)	CCDI introduce maggiorazione non prevista dal CCNL	§ 2.2.5.1, pagg. 83 indennità che non trova legittimazione nel contratto nazionale come è formulata nel CCDI

Successivamente, nel mese di ottobre 2012, la Delegazione Trattante di parte pubblica ha disposto, con nota n. prot 136795 del 18.10.2012, la sospensione di ulteriori indennità ritenute non conformi ai CCNL nazionali, ed in particolare:

Indennità	Motivazione dell'illegittima corresponsione
ex VIII° q.f.	Riconosciuta anche ai dipendenti entrati in servizio successivamente al 1.4.1999
uff. anagrafe	Indennità superiore all'importo di € 300 stabilito dal CCNL 01.04.1999, art. 17, c.2, lett i) come modificato da CCNL 22.01.2004 Art.36, c.2
att disagiata cat D	Categoria non prevista dal CCNL 01.04.1999 Art. 17, c.2, lett.e)
Responsabilità AOS Funzionari	Indennità superiore al tetto massimo stabilito dal CCNL per le indennità di particolare responsabilità. CCNL 01.04.1999, art. 17, c.2, lett f)

Il lavoro condotto dall'Amministrazione Comunale nel ripristino del quadro dei vincoli normativi ed economici della contrattazione integrativa trova riscontro nelle dinamiche di contrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che si sono ridotte dai € 28.148.442,57 del fondo 2010 ai € 23.203.897,05 del fondo 2014 (importi al lordo del fondo per lo straordinario).

#### Il nuovo CCDI del Comune di Firenze

Tra le più rilevanti azioni di normalizzazione delle dinamiche contrattuali condotte dall'Amministrazione Comunale figura senz'altro la sottoscrizione della ipotesi di accordo decentrato integrativo oggetto della presente relazione illustrativa che opera una revisione complessiva degli istituti del salario accessorio del personale del comparto, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in merito.

*Lo svolgimento delle trattative*

L'ipotesi di contratto decentrato è stata sottoscritta nella notte del 23 dicembre u.s., all'esito di un lunghissimo, impegnativo e serrato confronto con la parte sindacale.

I lavori, avviati già nel corso del 2012, hanno subito una prima interruzione nel dicembre del medesimo anno, allorquando la Delegazione Trattante di parte pubblica procedeva alla proposta unilaterale sostitutiva del mancato accordo, mai definitivamente formalizzata.

Il confronto tra le parti è quindi ripreso nell'aprile del 2013 protraendosi infruttuosamente per alcuni mesi fino a quando, nel luglio 2013, il Direttore della Direzione Risorse Umane procedette con una propria circolare (prot n. 106464/2013) ad un intervento di "chirurgia interpretativa" sui contratti decentrati esistenti per selezionare gli istituti in essi presenti che potessero essere ritenuti ancora efficaci, ripristinandone la corretta e regolare attribuzione e liquidazione.

Nel novembre del 2013 si è nuovamente intensificata l'attività di confronto con le OOSS e la RSU con la presentazione della nuova piattaforma di accordo. Le trattative hanno quindi ricevuto ulteriore e definitivo impulso con deliberazione di GC n 202 del 7 luglio 2014 di nomina della nuova delegazione di parte pubblica e definizione degli indirizzi alla contrattazione finalizzata alla definizione dell'accordo sul nuovo contratto decentrato integrativo. In particolare, con la citata deliberazione, la delegazione trattante di parte pubblica era impegnata, tra l'altro, a:

- procedere tempestivamente alla definizione dei nuovi contratti entro il 31.10.2014;
- salvaguardare il trattamento economico dei lavoratori in coerenza con le scelte già assunte dalla precedente amministrazione e nel rispetto degli obblighi di legge, valorizzando i trattamenti premiali connessi al raggiungimento dei risultati da parte dei dipendenti;
- valorizzare e promuovere per tutto l'ente la realizzazione di progetti speciali con attenzione anche alle direzioni di supporto, definendone l'approvazione entro luglio 2014;

#### Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Il nuovo contratto decentrato del Comune di Firenze, sottoscritto in preintesa il 23 dicembre u.s. persegue gli obiettivi di seguito indicati:

- l'adeguamento al DLgs 150/2009 in merito alla correlazione dei sistemi premianti e incentivanti alla valutazione della performance individuale e organizzativa;
- l'adozione di una disciplina dei sistemi incentivanti rigorosamente conforme alle norme legislative e contrattuali vigenti ed alle disposizioni interpretative fornite in merito da ARAN, in un quadro di complessiva rivisitazione degli istituti incentivanti anche alla luce delle osservazioni avanzate dal MEF;
- la riconduzione degli impieghi al quadro dei vincoli normativi e di natura finanziaria, nel rispetto delle risorse disponibili.

Tre sono nello specifico gli ambiti di intervento del presente contratto:

1. la gestione dei sistemi incentivanti
2. il sistema delle indennità
3. la disciplina generale sugli orari di lavoro.

#### Illustrazione dei contenuti del CCDI

##### *I sistemi incentivanti*

In merito alla valutazione della performance individuale, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs 150/2009, il contratto recepisce il sistema di valutazione della performance adottato dall'amministrazione comunale con deliberazione di giunta n. 288 del 11.8.2012.

In particolare l'art. 5 ribadisce i principi di selettività e meritocrazia sulla base dei quali vengono destinate le risorse correlate al sistema incentivante e statuisce il divieto di attribuzione generalizzata dei compensi sulla base di automatismi comunque denominati. La liquidazione dei compensi per

produttività generale dei dipendenti del Comune di Firenze trova quindi fondamento nel sistema di programmazione strategica e gestionale dell'ente e nei relativi documenti. I servizi di controllo interno, ed in particolare il Servizio Pianificazione e Controllo, annualmente assevera il raggiungimento dei risultati, certificazione che orienta la valutazione della performance ed i relativi premi.

L'art. 7 disciplina compiutamente i progetti speciali, finanziati con le risorse ex art. 15 c. 5 del CCNL 1.4.1999, come strumento di incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi dell'amministrazione. Anche in questo caso il Servizio Pianificazione e controllo svolge una rilevante funzione di supervisione: a preventivo, tramite la validazione e quantificazione economica dei singoli progetti che devono risultare conformi alle vigenti disposizioni dell'ARAN; a consuntivo tramite la verifica e certificazione dei risultati conseguiti.

L'articolo 6 disciplina un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici, in funzione di una equilibrata distribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti.

#### *Il sistema delle indennità*

Il nuovo contratto, al Titolo III, oltre a confermare la completa eliminazione di precedenti istituti non conformi alla normativa nazionale e contrattuale, opera una revisione complessiva degli istituti relativi al salario accessorio dei dipendenti, con particolare riferimento a:

- **Turno (art. 13):** il contratto opera il definitivo riallineamento dell'istituto alle disposizioni contenute nell'art. 22 del CCNL del 14/9/2000, con riferimento ai presupposti organizzativi per il riconoscimento di tale indennità;
- **Attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 14):** il contratto rinvia integralmente alle disposizioni contenute nell'art. 24 del CCNL del 14/9/2000;
- **Rischio (art. 15):** il contratto disciplina i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, individuando 5 fattispecie di rischio cui potenzialmente il lavoratore può essere esposto. L'individuazione del personale esposto ad uno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile cui il dipendente è assegnato, precisando che la stessa, essendo legata all'iscrizione in una classe di rischio INAIL, deve essere verificata con cadenza annuale così come previsto dall'INAIL stesso;
- **Disagio (art. 16):** il contratto disciplina i presupposti per il riconoscimento dell'indennità, individuando 4 fattispecie di disagio cui potenzialmente può essere esposto il lavoratore. Viene altresì specificato come il compenso possa essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo. L'individuazione del personale esposto ad una delle fattispecie di disagio contrattualmente disciplinate è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile cui il dipendente è assegnato. L'ammontare dell'indennità viene ricondotto nel tetto dell'indennità di rischio;
- **Reperibilità (art. 17):** il contratto opera il riallineamento alle disposizioni contenute nell'art. 23 del CCNL del 14/9/2000, in merito al servizio coperto e alle modalità organizzative;

Con particolare riferimento alle indennità di rischio e disagio, l'ipotesi di contratto spezza ogni automatismo derivante dalla categoria o dal profilo di appartenenza del lavoratore per l'accesso all'incentivo. I presupposti legittimanti la corresponsione degli istituti sono rigorosamente tipizzati con riferimento a contenuti oggettivi delle condizioni di lavoro cui i dipendenti sono esposti. La ricorrenza dei presupposti deve essere verificata ed attestata dal dirigente della struttura di riferimento.

#### *Le particolari responsabilità*

Per quanto concerne le indennità di particolare responsabilità, previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1/4/1999, il presente contratto decentrato (art. 19) procede ad una generale razionalizzazione dei compiti e delle responsabilità qualificati che legittimano l'accesso a tale

particolare istituto, riconducendolo a sole 4, delle precedenti 9 fattispecie, connotate da particolari situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali, con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione della microstruttura.

Gli incarichi di cui al suddetto articolo hanno durata annuale, con scadenza al 31 dicembre di ciascun anno. Nei limiti del budget assegnato a ciascuna Direzione le responsabilità in questione sono attribuite con atto formale del Direttore.

Per correlare anche l'istituto delle particolari responsabilità al sistema di valutazione delle performance si riconosce che il 10% del relativo compenso sia liquidato a consuntivo in relazione agli esiti del sistema di valutazione; il resto del compenso viene invece erogato mensilmente ai dipendenti interessati.

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce inoltre criterio per la successiva conferma degli incarichi.

Gli importi sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e vengono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità è liquidata ai dipendenti che svolgono effettivamente le attività cui sono preposti. Cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, in caso di trasferimento ad altra Direzione e a fronte di aspettativa di durata superiore a 30 giorni. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, c. 1, D.L. 112/2008.

#### *Le posizioni organizzative*

Le norme relative alla disciplina delle posizioni organizzative completano il quadro degli istituti del salario accessorio. In particolare, coerentemente con il nuovo assetto della macrostruttura, è stato ridotto, con atti di organizzazione dell'ente, il numero delle posizioni organizzative da 202 a 179. Il contratto, nell'interesse anche al contenimento delle erogazioni sul fondo del salario accessorio, rimodula, all'art. 20 le fasce retributive, articolate in 4, al posto delle precedenti 3, tutte di importo inferiore a quelle stabilite dei precedenti contratti decentrati.

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

La presente ipotesi di accordo disciplina solo la parte normativa degli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto. Si procederà alla sottoscrizione dei relativi impieghi solo successivamente alla sua firma definitiva. Il fondo 2015 e i relativi impieghi saranno dunque sottoposti alla debita certificazione dei revisori in quell'occasione. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente ipotesi di accordo sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua ricaduta economica e la relativa copertura.

#### *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;*

Elenco delle disposizioni abrogate:

- CCDI 15 aprile 2003

- § 2 "Progressioni orizzontali"
- § 4 "Indennità per condizioni di lavoro particolari e disagiate";
- § 5 "Produttività collettiva e miglioramento dei servizi"
- § 6 "Criteri organizzativi di riferimento per l'individuazione dei centri di responsabilità"

- § 7 “posizioni organizzative”
- Allegato 1 sistema di valutazione
- CCDI 29 dicembre 2005
  - § 15 “ Progressioni orizzontali e sistema a regime”
  - § 17 “Indennità”
- CCDI 28 maggio 2009
  - § 3 gestione sistemi incentivanti e sistema di valutazione
  - § 4 “Progressione Economica orizzontale”
  - § 5 “Il sistema delle indennità”;
  - § 6 “Attività disagiata”;
  - § 7 “Indennità di responsabilità”;
  - § 8 Responsabilità di anagrafe e stato civile”;
  - § 9 “Rischio”
  - Allegato: “Il sistema di valutazione del Comune di Firenze”
  - Appendice “sistema di valutazione Posizioni Organizzative”
- Interpretazione autentica del 23.12.2010

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. Il presente accordo recepisce tali principi ribadendo da un lato la correlazione dei premi ai principi di meritocrazia e selettività e dall'altro riconducendo al sistema di valutazione delle performance anche istituti quali le progressioni orizzontali e le particolari responsabilità.

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);*

Pur ribadendo che al momento non si prevedono progressioni economiche orizzontali, l'art. 11 comma 2 del presente accordo stabilisce specificatamente che qualora si attivino procedure per la progressione economica orizzontale, queste dovranno riguardare una quota limitata di dipendenti ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici.

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 recepimento, da un lato, del sistema di valutazione delle performance adottato da questa Amministrazione, e dall'altro con la revisione complessiva delle indennità, correlandole in modo inequivocabile ai compiti assegnati e alle prestazioni svolte, si è determinato un significativo legame

tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione strategica, gestionale ed operativa.

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

Non risultano altre informazioni da fornire.

Firenze, 2 gennaio 2015

Il Direttore  
Direzione Risorse Umane  
Dr Valerio Iossa

