



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

SEDE

OGGETTO: art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n° 165/2001: relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2011.

La contrattazione decentrata integrativa 2011 ha confermato le scelte dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali compiute negli ultimi anni, rivolte a riconoscere ai dipendenti comunali, in maniera significativa e non meramente simbolica, compensi accessori legati alla qualità della prestazione lavorativa, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, all'incremento quali-quantitativo dei servizi offerti e all'assunzione di specifiche e diversificate responsabilità. Scopo ultimo della contrattazione decentrata è infatti la destinazione delle risorse disponibili all'incentivazione del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti al cittadino.

La preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2011, sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione sindacale il 1° dicembre 2011, si compone di 16 articoli, 2 tabelle (determinazione e utilizzo risorse decentrate) e 3 allegati (A: disciplina vigente in materia di progressioni orizzontali; B: sistema di misurazione e valutazione della performance; C: disposizioni contrattuali ancora in vigore).

L'accordo è stato stipulato in osservanza delle seguenti disposizioni:

- art. 40, comma 3-bis, D.Lgs. n° 165/2001;
- art. 1, comma 557 e 557-bis, Legge n° 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- artt. 31 e 32, CCNL 22/01/2004;
- art. 4, comma 1, CCNL 09/05/2006;
- art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008.

Parte normativa

La contrattazione si è svolta nell'ambito dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente e sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, perseguendo adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione individuale e collettiva.

In particolare, il presente accordo è conforme, in ogni sua parte, a quanto previsto dal D.Lgs. 27/10/2009, n° 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (c.d. "Decreto Brunetta"). A tale scopo, si è ritenuto opportuno procedere ad una riscrittura completa delle norme contrattuali decentrate, inserendo nell'accordo la disciplina dei solo istituti contrattuali demandati a questo livello di relazioni sindacali dalla nuova normativa nazionale e riportando in allegato le (poche) disposizioni rimaste in vigore (Allegati A e C).



Determinazione e utilizzo del fondo

Al momento non è ancora stato determinato con esattezza l'ammontare del fondo per le risorse decentrate (art. 31, commi 2 e 3, CCNL 22/01/2004), in quanto l'art. 9, comma 2-*bis*, del citato D.L. n° 78/2010 dispone che negli anni 2011-2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n° 12 del 15/4/2011 ha chiarito che la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio deve essere operata "sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo". In base a tale ultima disposizione, la esatta consistenza del fondo può essere calcolata solo alla fine dell'esercizio di riferimento (o, al massimo, negli ultimi giorni dell'anno), quando cioè il contingente del personale in servizio sarà definitivamente noto.

Inoltre, non è ancora stato chiarito (e, a tal proposito, questo ente ha formulato un apposito quesito alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti nel mese di settembre, a cui non è ancora stata data risposta) qual è l'aggregato su cui operare l'eventuale riduzione, se cioè considerare a tale scopo le sole risorse stabili, le risorse stabili e variabili separatamente oppure la somma delle due voci.

Per tali ragioni, l'ammontare del fondo riportato nella Tabella 1 è stato provvisoriamente calcolato partendo dal presupposto (verosimile) che lo stesso non debba essere decurtato ai sensi dell'art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. n° 78/2010, in quanto la media del personale in servizio nel 2011 non dovrebbe essere inferiore rispetto alla stessa media del 2010; qualora si debba procedere in questa direzione, il fondo verrà adeguato d'ufficio al suo nuovo ammontare.

Le **risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità** ammontano complessivamente ad € **1.233.880,67** e sono destinate - come si può evincere dalla tabella sottostante - a remunerare sia le forme del trattamento economico accessorio che hanno un analogo carattere, concretizzandosi sostanzialmente in integrazioni del trattamento fondamentale (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità professionali educatori, indennità ex 8^a q.f.), che i compensi legati allo svolgimento di attività disagiate o pericolose. La consistenza di tali risorse consente altresì di far fronte alla spesa correlata all'attribuzione di incarichi di posizione organizzativa.

Progressioni economiche in essere	€ 433.497,56
Nuove progressioni economiche	€ 35.000,00
Indennità di comparto	€ 152.000,00
Indennità ex 8 ^a q.f.	€ 829,00
Indennità educatori	€ 32.850,00
Indennità varie	€ 170.000,00
Retribuzione di posizione	€ 256.350,00
Retribuzione di risultato	€ 68.100,00
Totale	€ 1.113.626,56



In tal modo, si garantisce che le forme stabili di compenso siano totalmente finanziate attraverso l'utilizzo delle risorse aventi carattere di certezza e continuità, determinando una effettiva copertura del fondo per il finanziamento degli istituti già definiti per gli anni a venire.

Per quanto riguarda, più precisamente, le procedure relative all'attribuzione della **progressione economica orizzontale** con decorrenza 1/1/2011, si evidenzia il carattere premiale della selezione, in linea con la *ratio* legislativa e contrattuale in materia; in particolare, considerando un importo medio di una progressione economica di € 900,00 circa, il numero di dipendenti che potranno beneficiare della progressione è pari al **12,2%** del personale in servizio alla data suddetta (38 dipendenti su 310). Inoltre, essendo previsto un effetto esclusivamente giuridico della progressione orizzontale, in virtù di quanto disposto dall'art. 9, comma 21, del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122/2010 ("*...le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici*"), le risorse equivalenti alle progressioni effettuate vengono "congelate" nell'ambito delle risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004 e destinate *una tantum* ad incrementare le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, in modo da garantire la copertura di dette progressioni con risorse certe una volta scaduto il "blocco" economico imposto dalla norma succitata (2014).

Le risorse stabili ulteriormente disponibili (pari a circa € 120.000,00) vengono utilizzate per circa i 2/3 per finanziare le **indennità per specifiche e particolari responsabilità** di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 01/04/1999 (rispettivamente € 77.500,00 ed € 2.500,00), mentre la parte residua è destinata ad incentivare la performance organizzativa ed individuale.

Per quanto riguarda l'erogazione delle varie **indennità** connesse alla particolare tipologia della prestazione lavorativa (turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori), viene sostanzialmente ridisciplinata la normativa contrattuale in vigore, per la parte rimandata a tale livello di relazioni sindacali, in modo tale da prevedere un sistema completo e aggiornato per l'applicazione di detti istituti. I benefici sono erogati in stretta dipendenza della particolare articolazione dell'attività lavorativa (turno e reperibilità), della prestazione effettuata in condizioni particolarmente disagiate (disagio) o pericolose (rischio) o di attività che comportano una assunzione diretta di responsabilità contabile (maneggio valori).

Le **risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità** (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004) sono state previste e finanziate nel bilancio di previsione 2011 per complessivi € **423.195,73** e derivano:

- a) dalle risorse già destinate al personale incaricato della titolarità di posizione organizzativa, calcolate in proporzione al numero dei dipendenti interessati, pari ad € 17.123,50;
- b) da una quota dei proventi delle sanzioni per violazioni al Codice della Strada (art. 208, commi 4 e 5-bis, D.Lgs. n° 285/1992, come modificati dalla Legge 29/07/2010, n° 120), destinata allo svolgimento, da parte del personale di polizia municipale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, per € 6.000,00;
- c) dalle risorse destinate al potenziamento del recupero dell'evasione dell'ICI ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), del C.C.N.L. 1/4/99, pari ad € 22.000,00;
- d) dall'1,2% del monte salari 1997 (pari ad € 97.072,23), che saranno però rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

della performance delle effettive disponibilità di bilancio ed espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità (art. 15, commi 2 e 4, CCNL 01/04/1999); una parte di dette risorse (pari a circa € 37.000,00), è finanziata da una quota dei proventi delle sanzioni per violazioni al Codice della Strada (art. 208, commi 4 e 5-bis, D.Lgs. n° 285/1992, come modificati dalla Legge 29/07/2010, n° 120) ed è destinata al potenziamento dei servizi di controllo per migliorare la sicurezza urbana e stradale, nonché dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni degli articoli inerenti la guida sotto l'effetto di alcool o sostanze stupefacenti (Corte dei Conti della Toscana - Sezione regionale di controllo, deliberazione n° 104/2010/REG del 15/09/2010);

- e) dalle risorse destinate dall'Amministrazione comunale al miglioramento, potenziamento ed accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999), pari ad € 281.000,00.

In forza del rispetto delle disposizioni relative al patto di stabilità interno, dell'obbligo della riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n° 296/2006 e sussistendo le relative capacità di spesa nel bilancio dell'Ente, la parte variabile del fondo è stata incrementata ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 01/04/1999. Tali incrementi – come accennato - ammontano rispettivamente ad € 97.072,23 ed € 281.000,00, per complessivi € 378.072,23.

Il primo importo (€ 97.072,23) è destinato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, ai sensi dell'art. 15, comma 4, ultimo periodo, del CCNL 01/04/1999, che si tradurranno in specifici progetti di lavoro aventi particolare rilevanza per l'Ente, come previsto dall'art. 4 della Preintesa. Le somme saranno rese disponibili solo a seguito dell'accertamento da parte dell'O.I.V. delle effettive disponibilità di bilancio, come specificato nella precedente lettera d).

Il secondo importo (€ 281.000,00) verrà finanziato attraverso risorse aggiuntive previste e stanziare nel bilancio di previsione 2011; tali risorse saranno finalizzate ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici del PEG/PDO che determinino un sostanziale e verificabile accrescimento dei servizi esistenti, correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato con determinazione del Direttore Generale n° 55 del 20/10/2011), che prevede uno stretto legame tra percentuale degli obiettivi raggiunti dalle singole strutture organizzative e dall'Ente nel suo complesso (certificati dall'O.I.V.) ed erogazione del compenso incentivante.

Resta inteso che il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati comporta la totale o parziale non assegnazione delle risorse previste, che non potranno essere portate in aumento delle risorse variabili dell'anno 2012 ma costituiranno una economia di bilancio.

Gli altri compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (incentivi per la progettazione e pianificazione interna e per l'avvocatura interna), sebbene formalmente facenti parte del fondo, sono stati indicati a parte in quanto la deliberazione delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti n° 51 del 4/10/2011 ha stabilito che gli stessi sono esclusi dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2-bis, del più volte citato D.L.



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

n° 78/2010. Essi ammontano complessivamente ad € **162.630,81**.

Nell'anno 2011, pertanto, il fondo ammonta complessivamente ad € **1.657.076,40** (al netto degli incentivi di legge summenzionati), inferiore a quello dell'anno 2010 (che ammontava ad € 1.657.097,15, al netto delle economie dell'anno 2009). Esso trova intera copertura finanziaria nell'ambito del bilancio di previsione 2011 nei seguenti termini:

- per € 1.100.000,00 sul cap. PEG 6010/10 "Fondo trattamento accessorio";
- per € 22.000,00 sul cap. PEG 6010/12 "Premio incentivante personale area tributi"
- per € 535.076,40 sui capitoli relativi al trattamento economico del personale dipendente.

Gli oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP sono stanziati in misura corrispondente sui relativi capitoli di bilancio.

Il fondo viene pressoché totalmente utilizzato: le somme ancora da destinare ammontano infatti a soli € **377,61**, dato provvisorio che verrà esattamente quantificato a consuntivo, una volta erogati tutti gli istituti contrattuali di competenza dell'anno 2011.

Complessivamente l'accordo, incentivando in maniera sostanziale il miglioramento della prestazione lavorativa del personale dipendente, potrà sortire effetti positivi sul livello generale di performance della struttura comunale nel suo complesso e dei singoli servizi, in modo da garantire un incremento quali-quantitativo del livello di erogazione dei servizi alla collettività amministrata. Inoltre, la destinazione di risorse importanti al raggiungimento di specifici obiettivi ritenuti strategici rappresenta sicuramente un valore aggiunto, che qualifica in termini ulteriormente positivi l'intesa raggiunta.

Sesto Fiorentino, 6 dicembre 2011

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Dott. Giuseppe Amodei