

**CCNL AREA DELLA DIRIGENZA  
COMPARTO REGIONI E AA. LL.  
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005  
E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003**  
*Sottoscritto in data 22 febbraio 2006*  
*(Pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 70 del 24 marzo 2006)*

**PRELIMINARE DI ACCORDO SU  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

In riferimento all'art. 5 del CCNL del 23.12.1999 "*Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo*",  
a seguito di confronto tra la Rappresentanza Sindacale Aziendale della Dirigenza del Comune di Firenze e la Delegazione Trattante nominata dall'Amministrazione

**è sottoscritto il seguente preliminare d'accordo sul contratto collettivo decentrato, con riferimento ai punti riguardanti:**

**A) Relazioni Sindacali**

**B) Incarichi dirigenziali**

**C) Conferimento e revoca incarichi P.O.**

**D) Risoluzione consensuale**

**E) Disciplina buoni pasto**

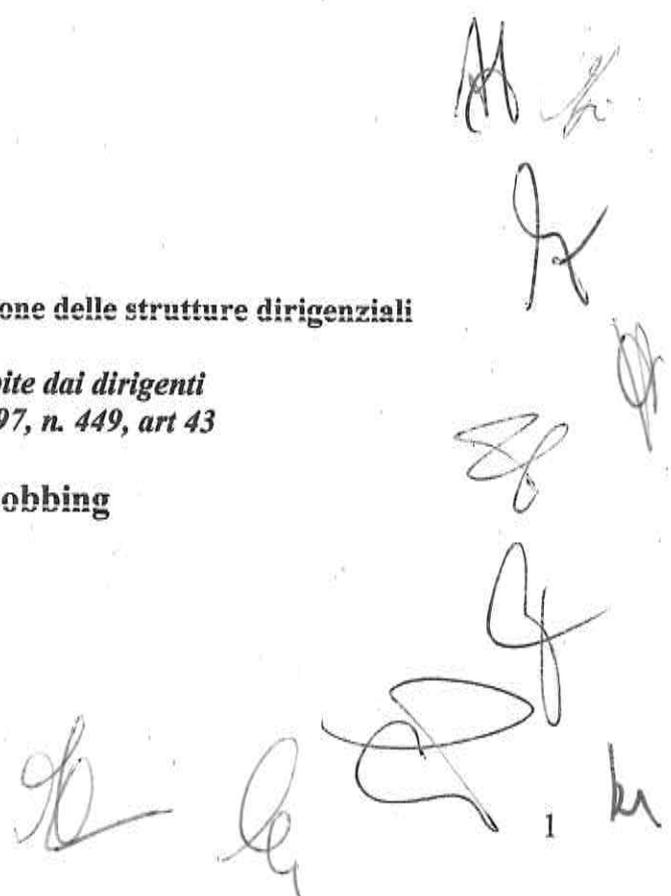
**F) Parte economica**

- 1) *retribuzione di risultato*
- 2) *retribuzione di posizione*
  - a) *Metodologia di pesatura*
  - b) *Rimodulazione della graduazione delle strutture dirigenziali*
- 3) *istituto dell'interim*
- 4) *limiti economici per le indennità percepite dai dirigenti*
- 5) *applicazione della legge 27 dicembre 1997, n. 449, art 43*

**G) Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

**H) Comitato dei Garanti**

**I) Indennità di vigilanza**



## A) Relazioni Sindacali

Tra la R.S.A della Dirigenza e l'Amministrazione sono stati siglati, nel tempo, vari accordi che definivano in maniera precisa le relazioni sindacali tra le parti. Gli accordi che nel tempo sono stati confermati sono quelli siglati nelle suindicate date:

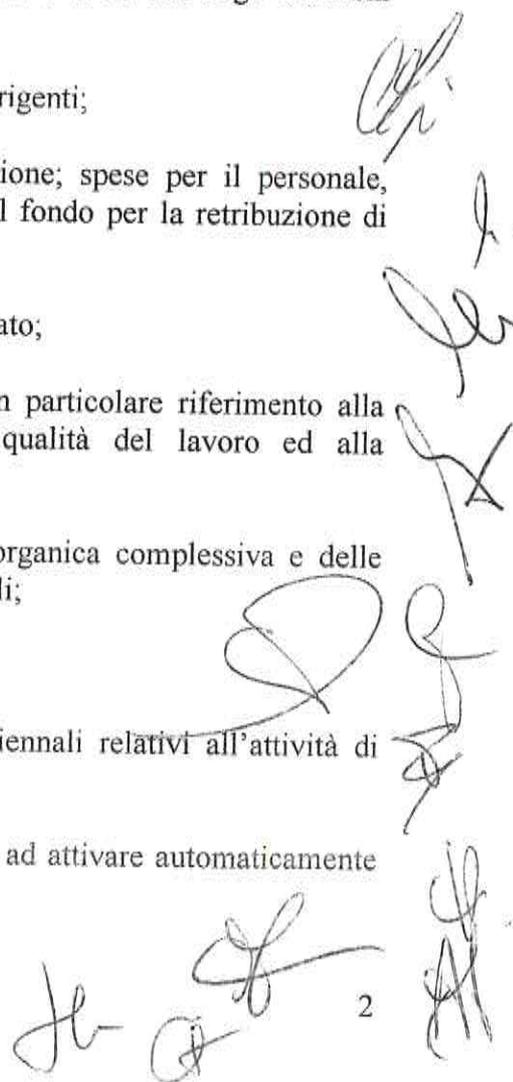
- 26 settembre 1996
- 10 dicembre 1997
- 19 giugno 1998
- 15 settembre 2000
- 28 maggio 2002
- 31 luglio 2003

Si sancisce pertanto l'impegno alla stesura di un testo unico peraltro già concordato negli accordi sottoscritti in data 28 maggio 2002 e 31 luglio 2003 ed ad una maggiore attenzione da parte dell'Amministrazione al coinvolgimento preventivo della RSA su tutte le materie richiamate dagli accordi.

In particolare i punti in cui l'Amministrazione si impegna a fornire informazione preventiva, peraltro richiamati dai CCNL dell'area della dirigenza, sono:

- a) criteri generali e programmi inerenti la determinazione o modificazione della graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali e programmi inerenti l'attribuzione, la variazione e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- c) criteri generali e programmi per la valutazione dell'attività dei dirigenti;
- d) proposta di bilancio preventivo e di piano economico di gestione; spese per il personale, dotazioni organiche delle direzioni, individuazione e definizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
- e) criteri generali e programmi relativi ai fondi di posizione e di risultato;
- f) criteri e programmi di innovazione e sviluppo organizzativo con particolare riferimento alla modifica delle macrostrutture, all'evoluzione tecnologica, alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dirigenti;
- g) criteri generali e programmi di modificazioni della dotazione organica complessiva e delle singole direzioni o uffici compresi quelli inerenti i profili professionali;
- h) criteri per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
- i) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

Rispetto ai punti sopra elencati l'Amministrazione s'impegna ad attivare automaticamente la concertazione nei modi e nei tempi previsti dal CCNL 22.02.2006.



2

Si concorda, altresì, sulla convocazione sia del collegio dei Direttori, con cadenza almeno bimensile, sia della conferenza dei Dirigenti almeno due volte l'anno (una per le valutazioni sui risultati conseguiti in relazione al PEG ed al PDO dell'anno precedente ed una in fase di formazione del PEG e del PDO dell'anno successivo) nonché periodiche riunioni di dirigenti operanti in aree omogenee.

## B) Incarichi dirigenziali

Ai fini di adeguarsi ai principi del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", si concorda che la durata degli incarichi dirigenziali sia di regola, in ordine di priorità, articolata in "2 + 3 anni" oppure "3 + 2 anni", fatte salve specificità da indicare nell'atto di conferimento, terminando comunque con la fine del mandato amministrativo.

## C) Conferimento e revoca incarichi P.O.

Con riferimento ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O. si concorda che sia l'individuazione dei soggetti da proporre sia la revoca degli stessi avvenga, da parte di ciascun direttore, con il pieno coinvolgimento del dirigente responsabile della struttura nella quale è collocata la posizione organizzativa.

## D) Risoluzione consensuale

Le parti si impegnano a recepire quanto previsto nell'art. 13 del CCNL del 22.02.06 in relazione all'art. 23ter, comma 4 del CCNL del 10.04.1996, con la conseguente necessità di procedere alla modifica del Regolamento di Organizzazione (art. 19ter) e, nello specifico, dell'allegato 2) "Risoluzione Consensuale".

In particolare, dal momento che la nuova previsione contrattuale stabilisce che, nel caso della sospensione dagli incarichi dirigenziali "per una durata massima di due anni", può trovare applicazione, prima della scadenza del suddetto periodo, la disciplina della risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 23.12.99 e come "in tal caso l'importo della indennità supplementare (...) può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto", si sancisce l'impegno all'introduzione di questa nuova norma all'interno della disciplina sulla Risoluzione Consensuale (all. 2 del Regolamento di Organizzazione) ed all'inserimento di una ulteriore tabella così strutturata:

**TABELLA DELLE MENSILITA' DI RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE PER LA DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' SUPPLEMENTARE AI SENSI DELL'ART. 23ter, comma 4 CCNL del 10.04.96**

IN BASE ALL'ETA' ANAGRAFICA		IN BASE ALL'ANZIANITA' PENSIONABILE	
	mensilità		mensilità
Fino a 57 anni	18	Fino a 35 anni	18
Da oltre 57 anni a 58 anni	17	Da oltre 35 anni a 36 anni	17
Da oltre 58 anni a 59 anni	16	Da oltre 36 anni a 37 anni	16
Da oltre 59 anni a 60 anni	15	Da oltre 37 anni a 38 anni	15

Da oltre 60 anni a 61 anni	14	Da oltre 38 anni a 39 anni	14
Da oltre 61 anni a 62 anni	13	Da oltre 39 anni a 40 anni	13
Da oltre 62 anni a 63 anni	12		
Da oltre 63 anni a 64 anni	11		
Da oltre 64 anni a 65 anni	10		

## E) Disciplina buoni pasto

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 23/12/99 – Area Dirigenza, le modalità di assegnazione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa per il personale dirigente sono rimesse alle direttive adottate dai singoli enti, purché per ogni giornata lavorativa venga prestato servizio anche nelle ore pomeridiane. Il dirigente in servizio acquisisce il diritto al buono pasto solo in caso di rientro e secondo le regole che disciplinano il personale del comparto purché idoneamente documentato.

Fermo restando quanto sopra, si concorda sull'impegno ad operare per riconoscere che il buono pasto – o un ulteriore buono pasto – spetti al dirigente che presta oltre 10 ore effettive di lavoro giornaliero con orari che richiedono di rientrare in servizio anche dopo le 20,30 per funzioni "obbligatorie", riconducibili alla necessità di assistere gli organi politici nella loro attività istituzionale; il riconoscimento del diritto al buono pasto sarà effettuato con le stesse modalità riportate nel precedente paragrafo.

Non potendovi essere regime differenziato tra dirigenza ed altro personale, l'argomento sarà discusso anche con la R.S.U. al fine di raggiungere un accordo complessivo in merito, definendone termini e modalità.

## F) Parte economica

### 1) Retribuzione di risultato

Per il finanziamento della retribuzione di risultato si riconferma una quota pari al 15% delle risorse del Fondo (comprendente le risorse sia per il fondo di posizione sia per il fondo di risultato).

Il sistema d'erogazione del fondo, relativo alla retribuzione di risultato, è regolato dagli accordi sottoscritti tra le parti nelle date 6 luglio e 28 settembre 2005. Tali accordi, su eventuali richieste eventualmente formulate ogni anno dalla R.S.A. della dirigenza, potranno essere modificati.

### 2) Retribuzione di posizione

Tenuto conto:

- del preliminare di accordo del 26 maggio 2003 sottoscritto in data 31 luglio 2003;
- del riassetto organizzativo e del continuo processo innovativo di riorganizzazione improntato al criterio della "sussidiarietà organizzativa e funzionale" onde perseguire obiettivi di costante miglioramento in fatto di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi e delle prestazioni dell'ente che implica un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;

4

si concorda sul:

- *rivedere la metodologia di pesatura delle strutture attualmente vigente;*
- *rimodulare la graduazione delle strutture dirigenziali;*

L'adeguamento decorrerà dal 1° gennaio 2006.

**a) *Metodologia di pesatura***

La graduazione delle strutture dirigenziali è regolata dall'art. 20 del Regolamento di Organizzazione e la relativa metodologia di pesatura è stata approvata con deliberazione 1311/1038 del 7 novembre 2000.

Il 1° comma dell'articolo 20 del Regolamento di Organizzazione sancisce che le strutture dirigenziali sono graduate, anche ai fini dell'attribuzione del trattamento economico di posizione spettante ai dirigenti preposti alle stesse, in funzione di uno o più dei seguenti parametri di riferimento:

- a. collocazione interna alla struttura;
- b. complessità organizzativa e gestionale della struttura e relativo grado di autonomia;
- c. consistenza delle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate;
- d. complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato, anche in riferimento alle funzioni di consulenza, ricerca, studi e progettazione;
- e. livello ed ampiezza della specializzazione richiesta.

La deliberazione sopraccitata specificava inoltre come dovevano essere misurati i sopraindicati parametri di riferimento tenendo conto di quanto segue:

**Parametro a)** trasversalità dei compiti assegnati all'interno dell'Ente....

**Parametro b)** in relazione alle problematiche di competenza.....

**Parametro c)** rilevazione sui dati oggettivi risultanti da atti formali effettuando una ponderazione tra i tre elementi indicati.

**Parametro d)** considerando sia la interdisciplinarietà richiesta sia la vastità della specializzazione.

**Parametro e)** in relazione ai processi di innovazione in atto.

*Pur riconoscendo un'indubbia validità della valutazione attualmente vigente, dopo oltre cinque anni dalla sua approvazione, si ritiene operarne una rivisitazione che renda la valutazione stessa più rispondente alle esigenze odierne.*

Per tali ragioni le macro-aree di giudizio, genericamente indicate nell'art. 27, comma 1, del CCNL del 23.12.1999, sono ricondotte a tre e così definite:

- *Collocazione nella struttura*
- *Complessità organizzativa*
- *Responsabilità gestionali interne ed esterne.*

Ogni macro-area verrà suddivisa in elementi di valutazione e ogni elemento avrà una scala di valutazione da 1 a 7 il cui valore finale costituirà il *Coefficiente economico di posizione*

La quantificazione della retribuzione di posizione è operata, ad esito del processo valutativo, nel modo di seguito descritto:

- Prima fase: valutazione delle posizioni sulla base degli elementi delle tre macro-aree e attribuzione del coefficiente di posizione;
- Seconda fase: Attribuzione del parametro economico di posizione in base al valore del coefficiente di posizione.

L'Amministrazione si impegna a convocare la Rappresentanza Sindacale Aziendale della Dirigenza per informarla, prima dell'approvazione e in maniera dettagliata, sull'attribuzione dei coefficienti di posizione attribuiti alle strutture; tale informazione dovrà essere effettuata anche qualora vi sia necessità di modificare il coefficiente attribuito alla struttura per variazione delle competenze della struttura stessa.

Le tre macro-aree nonché gli elementi di valutazione avranno una loro specificità, a seconda della tipologia della struttura dirigenziale [A) Direzioni, Uffici Tematici e di Progetto, Uffici Speciali di Alta professionalità, di Servizio, Uffici Speciali, Posizioni di Staff/Studio complesse, B) Posizioni di Staff/Studio semplici] come di seguito descritto:

**A) Direzioni, Uffici Tematici e di Progetto, Uffici Speciali di Alta professionalità, di Servizio, Uffici Speciali, Posizioni di Staff/Studio complesse**

MACRO-AREE:      1) • *Collocazione nella struttura*  
                          2) • *Complessità organizzativa*  
                          3) • *Responsabilità gestionali interne ed esterne.*

ELEMENTI DI VALUTAZIONE:

**Macro-area 1) Collocazione nella struttura**

**1. 1 – Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente**

*Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente, tenuto conto dell'allocazione della stessa nell'organigramma dell'Ente, on riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia alla natura dei compiti (finali e/o strumentali) e delle attribuzioni (di line, di supporto, professionale, di studio)*

**1. 2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni**

*Esprime l'estensione articolativa del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.*

**1. 3 – Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione**

*Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti alla posizione (gestionale, organizzativa, progettuale, erogativi interna e/o esterna).*

**1. 4 – Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito**

*Esprime il grado più o meno elevato di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate.*

**1. 5 – Personale assegnato**

*Esprime il "peso" obiettivo delle risorse umane, in dotazione alla struttura valutata, in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate, indipendentemente dalla quantità delle stesse.*

**Macro-area 2) Complessità organizzativa**

**2. 1 – Quantità e qualità delle linee funzionali sottoposte a gestione diretta**

*Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali attribuite all'immediata direzione della posizione dirigenziale (con il PEG e /o con altri atti di organizzazione).*

**2. 2 – Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali**

*Esprime lo spessore della difficoltà di gestione del sistema relazionale e dei processi operativi della posizione, anche in relazione della complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.).*

**2. 3 – Frequenza dei contatti con l'utenza e relativa complessità e criticità relazionale**

*Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assolta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto e relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni e delle caratteristiche dell'utenza medesima*

**2. 4 – Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie**

*Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.*

**2. 5 – Grado di delegificazione nel contesto d'intervento e attività disciplinaria**

*Esprime il grado di apporto richiesto alla posizione, in termini di elaborazione di normazione interna, diretta o mediata, in rapporto all'intensità e alla qualità dell'intervento normativo statale e/o regionale.*

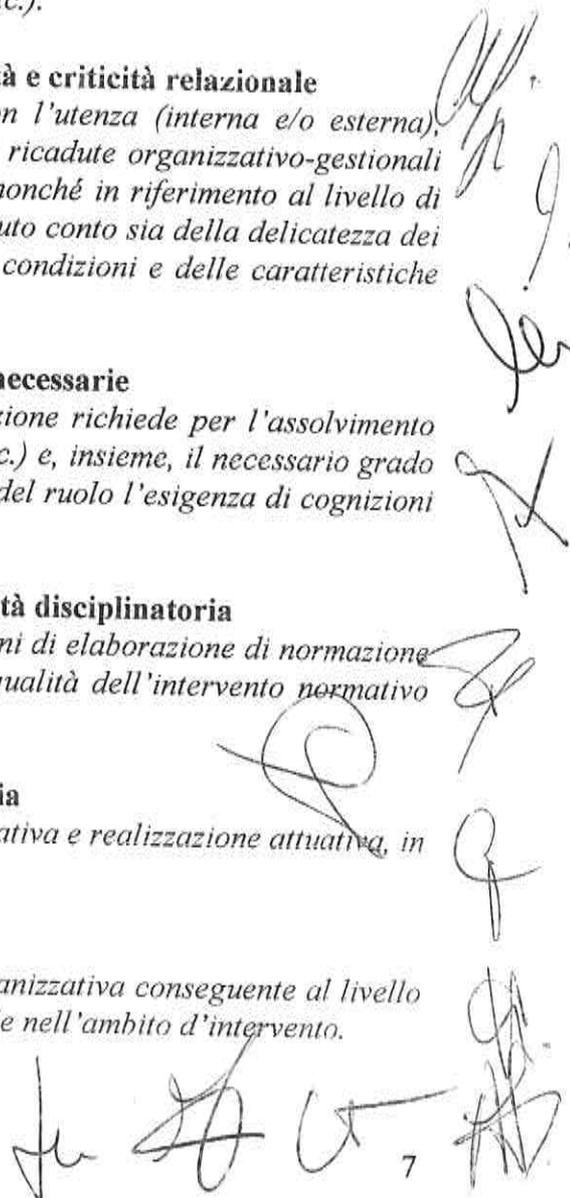
**2. 6 – Grado di attendibilità necessario dell'attività pianificatoria**

*Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni.*

**2. 7 – Informatizzazione ambientale e processuale**

*Esprime il grado di complessità gestionale, funzionale ed organizzativa conseguente al livello di diffusione dell'automazione d'ufficio ed informatica generale nell'ambito d'intervento.*

**Macro-area 3) Responsabilità gestionali interne ed esterne**



### 3.1 – Responsabilità verso l'esterno

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.).*

### 3.2 – Responsabilità verso l'interno

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture).*

### 3.3 – Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.

*Esprime lo spessore economico del budget complessivo assegnato nell'ambito della posizione dirigenziale, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale*

## COEFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO: punti 105

### B) Staff/Studio semplice

MACRO-AREE:     1)• *Collocazione nella struttura*  
                      3)• *Responsabilità gestionali interne ed esterne*

ELEMENTI DI VALUTAZIONE:

#### Macro area 1) Collocazione nella struttura

##### 1.1 – Collocazione nell'assetto strutturale dell'Ente

*Esprime l'obiettivo "spessore strutturale" della posizione nel contesto dello sviluppo organizzativo dell'Ente, tenuto conto dell'allocatione della stessa nell'organigramma dell'Ente, con riferimento sia al livello di apicalità rivestito, sia al livello professional.*

##### 1.2 – Relazioni permanenti con soggetti esterni e/o interni

*Esprime l'estensione articolativa del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia esterno che interno all'Ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.*

##### 1.3 – Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione

*Esprime sia il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni, tipologicamente diversificate afferenti alla posizione sia lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede (giuridica, tecnica, contabile, etc.).*

##### 1.4 – Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito

*Esprime il grado più o meno elevato di coinvolgimento della posizione dirigenziale nell'azione strategica dell'ente, in termini di rilievo delle aree di intervento assegnate.*

#### Macro-area 3) Responsabilità gestionali interne ed esterne

##### 3.1 – Responsabilità verso l'esterno

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.).*

**3.2 – Responsabilità verso l'interno**

*Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione dirigenziale nell'azione svolta verso l'interno.*

**3.3 – Incidenza di attività tecnica discrezionale**

*Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione dirigenziale, con riguardo alla più o meno ampia formulazione di indirizzi.*

**3.4 – Tempi medi di risposta necessari per corrispondere alle istanze e/o alle esigenze funzionali**

*Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni).*

**COEFICIENTE ECONOMICO DI POSIZIONE MASSIMO: 56 PUNTI**

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there are several distinct signatures, some appearing to be initials or short names, written in dark ink.

b) *Rimodulazione della graduazione delle strutture dirigenziali*

In contemporanea viene rimodulata la graduazione delle strutture dirigenziali passando dal sistema attuale ad un sistema parametrico di seguito indicato:

GRADUAZIONI PARAMETRICHE DELLE STRUTTURE DIRIGENZIALI			
Strutture Dirigenziali	Liv.	Parametro di Posizione	Coefficiente di Posizione
Direzioni, Uffici Tematici e di Progetto, Uffici Speciali di Alta Professionalità			
Strutture direzionali di elevate dimensioni e/o complessità	A	1100	da 96 a 105
Strutture direzionali di grandi dimensioni e/o complessità	B	1000	da 81 a 95
Strutture direzionali di medie dimensioni e/o complessità	C	920	da 61 a 80
Strutture direzionali di medio-piccole dimensioni e/o complessità	D	870	fino a 60
Servizi, Uffici Speciali, Posizioni Staff/Studio complesse			
Strutture non direzionali di elevate dimensioni e/o complessità	E	910	da 96 a 105
Strutture non direzionali di grandi dimensioni e/o complessità	F	840	da 81 a 95
Strutture non direzionali di medie dimensioni e/o complessità	G	750	da 61 a 80
Strutture non direzionali di medio-piccole dimensioni e/o complessità	H	700	fino a 60

Posizioni Staff/Studio semplici			
Strutture non direzionali di elevate dimensioni e/o complessità	E	910	da 53 a 56
Strutture non direzionali di grandi dimensioni e/o complessità	F	840	da 46 a 52
Strutture non direzionali di medie dimensioni e/o complessità	G	750	da 36 a 45
Strutture non direzionali di medio-piccole dimensioni e/o complessità	H	700	fino a 35
<p>P.S. - Per Strutture direzionali si intendono le Direzioni, gli Uffici Tematici e di Progetto, gli Uffici Speciali di Alta professionalità            Per Strutture non direzionali si intendono i Servizi, gli Uffici Speciali e le Posizioni di Staff/Studio complesse e semplici.            Per Posizioni di Staff/Studio complesse si intendono quelle strutture a cui sono state assegnate risorse umane e finanziarie.            Per Posizioni di Staff/Studio semplici si intendono quelle strutture a cui non sono state assegnate risorse umane e finanziarie.</p>			

La nuova metodologia è funzionale a suddividere interamente, tra le strutture assegnate a dirigenti con contratto a tempo indeterminato, il fondo relativo alla retribuzione di posizione e sostituisce quanto previsto nell'accordo decentrato (allegato A - parte economica -) sottoscritto in data 31.7.2003.

Le risorse destinate al finanziamento delle retribuzione di posizione, quindi, devono essere integralmente utilizzate. Qualora vi fossero posizioni dirigenziali da ricoprire con contratto a tempo indeterminato pesate ma non coperte nell'anno, le risorse inutilizzate, salvo quanto eventualmente necessario per l'attribuzione di incarichi *ad interim*, andranno in economia e saranno utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio nell'anno di riferimento.

### 3) Istituto dell'interim

*Le parti si danno in merito reciprocamente atto:*

- che con il protocollo d'intesa siglato il 15 settembre 2000 veniva sancito che l'interim era pari al 20% calcolato sulla retribuzione di posizione relativa alla struttura temporaneamente assegnata e che l'importo era proporzionale al periodo dell'incarico;
- che la dirigenza in servizio deve tendenzialmente coprire e fronteggiare tutte le necessità dell'Ente e che quindi, come principio organizzativo generale, l'attribuzione dell'interim accompagnata dal riconoscimento di un certo corrispettivo economico dovrebbe presupporre che il dirigente sia chiamato a svolgere ulteriori funzioni ed attività - per assicurarne la continuità - che esorbitano dalla sfera di responsabilità già attribuite.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Ciò premesso, è peraltro indubbio che possano esservi situazioni particolari che - per complessità, dimensioni, logistica od altro motivo di difficoltà - costituiscono sostanziale eccezione al suddetto principio organizzativo e che la prolungata supplenza di una posizione dirigenziale prevista ma non ricoperta si concretizza comunque in un incarico aggiuntivo ed in un aggravio di impegno e di responsabilità.

Pertanto, le parti convengono che sarà attribuito a direttori o dirigenti l'interim sulle strutture scoperte, dopo un periodo massimo di tre mesi di vacanza della figura dirigenziale. In tale periodo le funzioni saranno svolte, su individuazione del Direttore Generale:

- nel caso di servizio dal Direttore della Direzione in cui il Servizio è operante o da un Dirigente;
- nel caso di Direzione da un Direttore o da un Dirigente.

Di regola l'interim non dovrà avere una durata superiore ai 12 mesi salvo casi previsti o tutelati da specifiche normative (ad es. maternità, gravi infortuni o malattie, ecc.). Entro la scadenza dei 12 mesi l'Amministrazione si impegna ad adottare i conseguenti provvedimenti organizzativi (bando di concorso, nomina, soppressione della posizione dirigenziale, .. ecc.).

Per conciliare il contenuto del protocollo d'intesa in precedenza sottoscritto con il principio organizzativo generale sopra enunciato e con il concreto aggravio di impegno e responsabilità, si avrà riferimento alla seguente tabella che contempera in termini di ponderata ragionevolezza i vari fattori, definendo l'entità economica dell'interim in misura differenziata - percentualmente rispetto alla graduazione ed alla relativa retribuzione di posizione dell'ulteriore struttura attribuita - tenuto conto della posizione già ricoperta dal destinatario dell'interim stesso.

**Tabella per la definizione dell'entità economica dell'interim da attribuire a direttori e dirigenti, in misura percentuale rispetto alla graduazione ed alla relativa retribuzione di posizione dell'ulteriore struttura attribuita**

	Graduazione della/e struttura/e affidata/e ad interim								
	%	A	B	C	D	E	F	G	H
Graduazione della struttura ricoperta dal Direttore/Dirigente cui viene attribuito l'interim	A	20	18	16	14	12	10	8	6
	B	22	20	18	16	14	12	10	8
	C	24	22	20	18	16	14	12	10
	D	26	24	22	20	18	16	14	12
	E	28	26	24	22	20	18	16	14
	F	30	28	26	24	22	20	18	16
	G	32	30	28	26	24	22	20	18
	H	34	32	30	28	26	24	22	20

#### 4) *Limiti economici per le indennità percepite dai dirigenti*

Attualmente il limite economico per le indennità relative sia al Regolamento concernente l'istituzione e la ripartizione del fondo di cui all'art. 18 della L. 11.2.1994, n. 109 (approvato con delibera 766/600 del 7 agosto 2001 e modificato con delibera 2006/G/00022 del 24 gennaio 2006) sia alla Disciplina per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati (approvata con delibera 765/599 del 7 agosto 2001) è pari all'80% del valore tabellare annuale comprensivo della tredicesima.

Per omogeneità di trattamento tra i dirigenti e per una giusta equità si conviene:

- che il tetto sia applicato a tutte le indennità previste da norme vigenti e future applicando ad esse le regole via via vigenti;
- che il tetto, a decorrere dal 1° gennaio 2006, sia pari all'80% del valore tabellare annuale, comprensivo della tredicesima, aumentato degli oneri normalmente a carico del datore di lavoro;
- di modificare il secondo paragrafo dell'Accordo per l'effettuazione e la distribuzione dei recuperi su indennità, derivanti da norme, percepite dai dirigenti, sottoscritto in data 28 settembre 2005, sostituendo il periodo "di cui all'ex art. 18 della Legge 109/94" con "derivanti da norme vigenti e future".

#### 5) *Applicazione della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 43*

L'art. 43 della legge suindicata riguardante "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, permette alle pubbliche amministrazioni di poter stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

Al riguardo, sia al comma 2 sia al comma 4, sono previste norme di incentivazione applicate attraverso appositi incrementi della retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità.

Si concorda, pertanto, sull'applicazione di tale normativa, tramite opportuno atto regolamentare che ovviamente riguarderà, rispetto alla quota di incentivazione, tutto il personale impegnato e coinvolto nella ricerca ed acquisizione delle sponsorizzazioni. Relativamente alla dirigenza, per quanto riguarda il metodo di erogazione delle somme spettanti, queste dovranno rientrare nell'"Accordo per l'effettuazione e la distribuzione dei recuperi su indennità, derivanti da norme, percepite dai dirigenti" siglato il 28 settembre 2005. Le regole inerenti il sia il tetto economico sia l'utilizzo delle somme eccedenti tale limite dovranno essere quelle applicate alle indennità ad oggi esistenti nell'Ente.

#### G) *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*

L'Amministrazione Comunale, con riferimento all'art. 8 del CCNL 22.02.2006 si impegna a istituire il COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING con i compiti ivi previsti. L'Amministrazione Comunale si impegna ad attivare sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione di un Consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentita la RSA della Dirigenza.

## H) Comitato dei Garanti

L'Amministrazione Comunale si impegna ad istituire, autonomamente o su richiesta della Rappresentanza Sindacale Aziendale della Dirigenza, il Comitato dei Garanti (art. 15 del CCNL del 23.12.999 così come modificato dall'art. 14 del CCNL 22.02.2006) nei termini riportati nel "Protocollo d'intesa tra l'Amministrazione Comunale di Firenze e le OO.SS. della Dirigenza sull'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale della Dirigenza sottoscritto il 23.12.1999", del 15 settembre 2000, alla voce "Comitato dei Garanti".

## I) Indennità

Fermo restando il principio generale dell'omnicomprensività del trattamento economico, è riconosciuto il diritto dei dirigenti a fruire anche delle indennità che siano previste come espressamente aggiuntive da specifiche norme per particolari posizioni e/o funzioni dirigenziali.

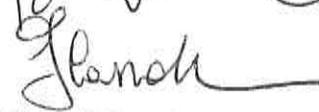
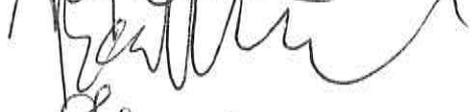
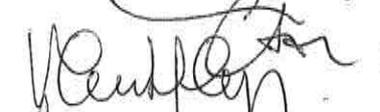
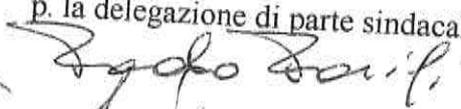
FIRENZE, 26 marzo 2007

P. la delegazione di parte pubblica



Piero Cipriani

p. la delegazione di parte sindacale



192 Ft Carlo Riquis

Firenze,