

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa fondo dirigenti anno 2020 sottoscritta il 21/12/2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		21/12/2020
Periodo temporale di vigenza		2020
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale Giacomo Parenti</i></p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CISL/FP, UIL/FPL, DIREL, CIGIL</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CISL/FP, UIL/FPL, DIREL, CGIL</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale della Dirigenza</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: destinazione fondo dirigenti anno 2020</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 divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: la Deliberazione del Consiglio comunale n. 70 del 23/12/2019, avente ad oggetto "Documenti di programmazione 2020-2022: approvazione note di aggiornamento al DUP- bilancio finanziario- nota integrativa e piano triennale degli investimenti"</p> <p>il DUP 2020-2022 adottato con delibera consiliare 55/2019 e il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta n. 114 del 22.04.2020</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>Il programma è stato adottato con Delibera di Giunta n. 21 del 28/01/2020 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020/2022)</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": https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis</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 2019, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione n 183 del 30/06/2020</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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;*

In analogia con gli anni pregressi, il presente accordo disciplina per la dirigenza la destinazione del fondo 2020 al finanziamento delle indennità di retribuzione e di risultato (artt. 27-29 CCNL 23.12.1999 Area dirigenti II).

L'accordo destina le risorse residue del fondo 2020, stimate ad oggi, al netto delle risorse accantonate per il fondo per le posizioni, in € 818.594,58 corrispondenti al 26% delle risorse disponibili.

L'accordo inoltre conferma i criteri generali per la retribuzione di risultato già definiti nei precedenti accordi decentrati, in particolare:

1. i dirigenti che hanno prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 60 giorni non concorrono alla distribuzione del premio;
2. per gli incarichi conferiti inferiori all'anno il premio è proporzionato alla durata dell'incarico (in giorni).
3. per gli incarichi ricoperti *ad interim*, per un periodo non inferiore a 60 giorni, il trattamento economico complessivo del dirigente è integrato, per i periodi di sostituzione (in giorni), di un ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura massima teorica pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico della posizione sostituita. L'importo concretamente riconosciuto sarà quantificato in base agli esiti del sistema di valutazione.

Analogo compenso è previsto per gli incarichi ricoperti per assorbimento, di durata non inferiore a 90 giorni e con esclusione dei Vice Direttori.

4. In analogia con quanto disciplinato per il personale del comparto e recependo quanto sottoscritto nell'accordo per la disciplina decentrata sui compensi per gli Avvocati del Comune di Firenze, si stabilisce un sistema di bilanciamento tra i compensi incentivanti e la retribuzione di risultato.

Tale meccanismo prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato spettante, di una detrazione progressiva per scaglioni pari a :

Nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a € 3.000

- 40 % indennità di risultato per incentivi compresi tra 3.001 a 10.000;

- 60% indennità di risultato per incentivi compresi tra € 10.001 e 15.000 €

- 80% indennità di risultato per incentivi pari o superiori a € 15.001

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

IMPIEGHI DIRIGENZA ANNO 2016	
DESCRIZIONE	IMPORTI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 2.322.193,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 818.594,58
TOTALE IMPIEGHI ANNO 2018	€ 3.140.787,58

- 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. 147 del 02/04/2019 (così come aggiornato dalla deliberazione di giunta n. 339/2020)

- 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);*

Parte non pertinente al presente accordo

- 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.*

Il sistema di valutazione dei dipendenti e dei dirigenti richiamato al precedente punto d) vede una significativa correlazione agli strumenti di programmazione gestionale (RPP e Piano esecutivo di

Gestione) dai quali si desumono gli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati a ciascun dirigente.

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

Il Direttore
Direzione Risorse Umane
D.ssa Annarita Settesoldi