

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa CCI dirigenti sottoscritta il 10/12/2025

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	10/12/2025
Periodo temporale di vigenza	2025
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttrice Generale</i></p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CISL/FP, UIL/FPL, CGIL/FPL, DIRETS, FEDIR</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> UIL/FPL, CISL/FP, CGIL/FPL, DIRETS</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale della Dirigenza</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<i>Distribuzione risorse annualità 2025</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali 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.
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2025/2027 adottato con delibera consiliare 1/2025; il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 18 del 21/02/2025; il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 14/03/2025 come modificata con successive delibere n. 239 del 10/06/2025 e n. 448 del 18/11/2025.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2025 – 2027 è confluito nel PIAO 2025-2027 nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. n. 89 del 14/03/2025.

	<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”:</p> <p>https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general</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 2024, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 244 del 17/06/2025.</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;*

Il presente accordo, in applicazione delle disposizioni adottate con il contratto decentrato normativo del 31.12.2021 (nello specifico l'art 7), procede alla distribuzione delle risorse del fondo per il salario accessorio dei dirigenti.

Oltre a ciò, ai sensi di quanto disposto dall'art 43 c.3 del CCNL 16.07.2024, il medesimo accordo disciplina la distribuzione delle risorse derivanti dal principio di onnicomprensività, prevedendo che l'80% sia destinato a titolo di retribuzione di risultato alla/al dirigente che ha reso la prestazione. La differenza integra le risorse destinate alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti.

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

In relazione al totale delle risorse destinate al salario accessorio della dirigenza pari a € 3.367.993 (DD 6171/2025), l'accordo dà atto che:

- i. E' destinato il 15% del fondo 2025, corrispondente a € 505.199, alla retribuzione di risultato dell'anno 2025, ai sensi di quanto disposto dall'art 7 c. 5 del CCDI sopra richiamato.
- ii. Sono altresì destinate alla retribuzione di risultato tutte le risorse residue del fondo 2025 al netto di quanto impiegato per il finanziamento della retribuzione di posizione e degli eventuali incarichi di struttura assegnati alla Segretaria Generale e alla Direttrice Generale.
Si stima ad oggi una spesa per la retribuzione di posizione di €2.537.077; tenendo conto dell'assenza, sempre ad oggi, degli incarichi attribuiti nel corso dell'anno 2025 alla Segretaria Generale e alla Direttrice Generale si stima un'economia da destinare alla retribuzione di risultato, ad integrazione della somma di cui al punto i) di euro 325.717 corrispondente ad un ulteriore 9,7% delle risorse disponibili.
- iii. L'importo di cui alla precedente lett. ii) comprende la somma di euro 6.149 destinata, a titolo di retribuzione di risultato, in favore della/del dirigente che ha svolto la prestazione (corrispondente all'80% del compenso risultante dall'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale ex art. 43, co. 3 CCNL cit.).
- iv. Le risorse destinate al risultato finanziano oltre alla retribuzione del risultato correlato all'incarico principale ricoperto, di cui all'art 7 del CCDI 31.12.2021, anche il finanziamento del risultato per gli incarichi ad interim (art 9) e la differenziazione del premio ai migliori (art 8).

Le risorse risultano dunque così ripartite:

IMPIEGHI DIRIGENZA	
DESCRIZIONE	IMPORTI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 2.537.077
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 830.916
TOTALE IMPIEGHI	€ 3.367.993

- 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 e successivi aggiornamenti.

- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziarie 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 presente nel PIAO, 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.*

La Diretrice Generale
D.ssa Lucia Bartoli