

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
Preintesa fondo dirigenti anno 2018 sottoscritta il 11/12/2018

Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		11/12/2018
Periodo temporale di vigenza		2018
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> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, DIREL</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CISL/FP, DIREL</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale della Dirigenza</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: destinazione fondo dirigenti anno 2018</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: il DUP 2019-2021 adottato con delibera consiliare 44/2018 e il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 140 del 18/4/2018</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. 33 del 1/02/2018 (approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018/2020)</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":</p> <p><u>https://www.comune.fi.it/sites/www.comune.fi.it/files/2017-11/PTTI-2016-2018.pdf</u></p>
Eventuali osservazioni		<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>Con delibera del Consiglio Comunale n 15 del 27/4/2018 è stato approvato il rendiconto della gestione 2017.</p> <p>E' stata pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance" la relativa relazione anno 2017.</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 2018 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 2018, stimate ad oggi, al netto delle risorse accantonate per il fondo per le posizioni, in € **610.000** corrispondenti al 19% delle risorse disponibili.

L'accordo inoltre ridefinisce i criteri generali per la retribuzione di risultato, 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*, 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.
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	€ 2.530.000
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 610.000
TOTALE IMPIEGHI ANNO 2018	€ 3.140.787,58

con deliberazione n. 593 del 28/11/2012 la Giunta Comunale ha destinato parte dei risparmi di razionalizzazione 2017 al completo assorbimento del residuo del piano di recupero delle somme indebitamente erogate all'area della dirigenza, pertanto nessun accantonamento deve essere effettuato per il finanziamento del piano di recupero

- 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;*

Per quanto concerne la corresponsione dell'indennità di risultato, si rinvia al sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione di giunta n. 288 del 11.8.2012 e ss.mm.ii.

Il sistema adottato, in applicazione delle disposizioni normative introdotte dal D.lgs. 150/2009, come modificate ed integrate dal D.lgs. 141/2011, disciplina la valutazione delle prestazioni dei dipendenti e dei dirigenti ponendo al proprio centro la performance organizzativa e la performance individuale traducibile, rispettivamente, in obiettivi di struttura e in obiettivi individuali.

Per il raggiungimento di tali obiettivi assumono un ruolo fondamentale da un lato la condivisione delle strategie dell'ente e, dall'altro, la valorizzazione del contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi stessi, con particolare attenzione a quelli attinenti la performance organizzativa, rispetto ad altri direttamente attuativi di quelli strategici dell'Ente.

Al fine di garantire tendenziale compatibilità tra il contenuto degli obiettivi assegnati ai dirigenti e le finalità strategiche dell'ente e per ancorare il sistema di valutazione a reali ed effettivi parametri di merito, è prevista, nell'ambito del complesso degli obiettivi contenuti nel PEG e nella Relazione Previsionale e Programmatica comunque assegnati a ciascun dirigente, l'individuazione di un numero limitato di obiettivi veramente sfidanti su cui concentrare, in concreto, il nucleo essenziale della valutazione.

L'obiettivo è duplice: da un lato, dare concretezza al collegamento che deve esistere tra obiettivi strategici dell'Ente e la valutazione della struttura dirigenziale, e dall'altro offrire ai dirigenti (ed agli

altri dipendenti del Comune) l'indicazione precisa e dettagliata degli aspetti su cui si concentrerà la maggior parte del percorso di valutazione.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti ed ai responsabili di strutture sub dirigenziali dell'ente costituiscono un quid pluris rispetto alle competenze della struttura burocratica di appartenenza, si caratterizzano per concretezza e sono dotati di indicatori di risultato misurabili.

- 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

D.ssa Annarita Settesoldi

