

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Preintesa CCDI normativo e distribuzione fondo posizione e risultato dirigenti anni**  
**2021-2023 sottoscritta il 23 dicembre 2021**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2021-2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<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, CGIL/FPL, DIREL, FEDIR</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i>            CISL/FP, UIL/FPL, DIREL, FEDIR</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale della Dirigenza</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Parte normativa: recepimento nuovo CCNL 17.12.2020 – parte economica criteri distribuzione risorse annualità 2021</i>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente:</b></p> <p><b>il DUP 2021/2023 adottato con delibera consiliare 6/2021</b></p> <p><b>il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n 96 del 30/03/21 e successive modifiche e integrazioni</b></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><b>Il programma 2021/2023 è stato aggiornato con Delibera di Giunta n. 9/2021</b></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><b>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":</b></p> <p><a href="https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general">https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general</a></p> <hr/> <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><b>La relazione della performance anno 2020, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione 274 del 22/06/2021</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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;*

Il presente accordo, prevede due sezioni.

1. La prima normativa, la quale, a seguito del CCNL 17.12.2020 che ha fortemente innovato la disciplina della dirigenza, disciplina le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata (art 45) e nello specifico:
  - ripartizione tra indennità di posizione e di risultato (cui deve comunque essere garantito almeno il 15% del fondo) - art 7 CCDI;
  - criteri per la determinazione della indennità di risultato, tenendo conto del vincolo alla sua differenziazione - art 8 CCDI;
  - remunerazione degli interim e eventuale maggiorazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza - art 9 CCDI;
  - criteri per i piani di welfare integrativo - art 11 CCDI ;
  - criteri per la ripartizione dei compensi previsti da leggi - art 12 CCDI;
  - criteri per la individuazione dei dirigenti esonerati dagli scioperi - art 6 CCD;
  - criteri per la definizione della clausola di salvaguardia nel caso di assegnazione di incarichi di minore rilievo - art 10 CCDI;
2. La seconda economica individuando le modalità di riparto del fondo 2021 (Titolo III del CCDI)

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

In attuazione delle disposizioni sopra richiamate e in particolare l'art 7 concernente la destinazione delle risorse alla retribuzione di risultato, il fondo 2021 risulta così ripartito

IMPIEGHI DIRIGENZA	
DESCRIZIONE	IMPORTI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 2.237.552,51
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 997.863
<b>TOTALE IMPIEGHI ANNO 2021</b>	<b>€ 3.235.415,51</b>

- 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. 339/220)

- 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