

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Preintesa su distribuzione fondo posizione e risultato dirigenti anno 2022**  
**sottoscritta il 12/12/2022**

**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>		12/12/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2022
<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</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale della Dirigenza</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Distribuzione risorse annualità 2022</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 2022/2024 adottato con delibera consiliare 6/2022;</b></p> <p><b>il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 209 del 17/05/22 e successive modifiche e integrazioni;</b></p> <p><b>il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 337 del 12/07/2022.</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 2022/2024 è stato aggiornato con Delibera di Giunta n. 20/2022, confluito nel PIAO 2022-2024 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 337 del 12/07/2022.</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 2021, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla giunta Comunale con deliberazione 310 del 28/06/2022.</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, 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.

In relazione al totale delle risorse destinate al salario accessorio della dirigenza pari a € 3.235.416 ( DD 9462 del 07/12/2022), sono destinate a bilancio e pertanto risultano non distribuite le risorse relative alle posizioni dirigenziali attualmente ricoperte dal Direttore Generale per € 72.130.

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

Le restanti risorse destinate alla contrattazione decentrata risultano così ripartite:

<b>IMPIEGHI DIRIGENZA</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTI</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	<b>€ 2.215.857</b>
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	<b>€ 947.429</b>
<b>TOTALE IMPIEGHI ANNO 2021</b>	<b>€ 3.163.286</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. 205/2022).

- 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