



piazza Vittorio Veneto, 1
50019 | tel. 055 055

www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2021 **Personale dirigente**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(art. 40, comma 3-*sexies*, D.Lgs. n° 165/2001 – Circolare R.G.S. n° 25 del 19/7/2012)

A. Relazione illustrativa

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

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare R.G.S. n° 25 del 19/7/2012. Attesta la compatibilità del contratto con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse e all'erogazione delle risorse premiali; contiene, infine, altre informazioni ritenute utili.

Data di sottoscrizione preintesa		9/12/2021
Periodo temporale di vigenza		2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Componenti: Responsabile Servizio "Personale e Organizzazione". Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FEDIR, DIRER, DIREL, UNSCP, RSA Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, RSA
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie previste dall'art. 45 del C.C.N.L. 17/12/2020
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.	La certificazione dell'organo di controllo interno è stata acquisita in data 23/12/2021
		L'organo di controllo non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 58 del 9/3/2021 e successive modifiche ed integrazioni.
		Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021/2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 73 del 30/3/2021.
	L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato assolto mediante pubblicazione dei relativi dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune.	
	La Relazione della Performance 2020 è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n° 116 del 11/5/2021 su proposta del Nucleo di Valutazione.	

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

L'ipotesi di contratto integrativo decentrato per l'anno 2021 si applica a tutto il personale dell'Ente con qualifica dirigenziale, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato. Esso ha carattere sia normativo che economico.

Esso prende atto preliminarmente delle risorse disponibili per l'anno 2021, quantificate con determinazione n° 1569 del 9/12/2021 sulla base anche della direttiva approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n° 317 del 7/12/2021.

L'ammontare complessivo delle risorse rispetta le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017, come si può evincere dalla **Tabella 1** (pag. 7). Il limite del fondo 2021 è stato adeguato ai sensi dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n° 34/2019, convertito in Legge n° 58/2019, avendo l'Ente incrementato il numero dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento (6) rispetto al 31/12/2018 (3).

Al fondo non sono state destinate ulteriori risorse oltre a quelle certe e stabili obbligatoriamente previste dal C.C.N.L. e salvo quelle con vincolo di destinazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (compensi per avvocatura interna).

Non sono previste economie derivanti dai fondi degli anni precedenti.

Le materie contenute nell'accordo sono esclusivamente quelle indicate nell'art. 45, comma 1, del C.C.N.L. 17/12/2020. Sia i trattamenti economici aventi carattere fisso e continuativo (retribuzione di posizione) che quelli collegati alla performance individuale (retribuzione di risultato) trovano integrale copertura nell'ambito delle risorse certe e stabili di cui all'art. 57, comma 2, dello stesso C.C.N.L.; in tal modo, viene garantita la sostenibilità e l'equilibrio del fondo anche per i prossimi esercizi finanziari.

Per quanto riguarda la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge, si attesta che:

- questo Ente ha sempre rispettato le disposizioni relative al pareggio di bilancio o disposizioni equivalenti;
- il bilancio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 1/3/2021 e successive modifiche;
- le spese di personale impegnate nel Bilancio 2020, calcolate ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n° 296/2006, sono inferiori alla media delle spese di personale del triennio 2011/2013;
- le spese di personale previste nel bilancio 2021, calcolate ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n° 296/2006, risultano inferiori alla media delle spese di personale del triennio 2011/2013.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Le risorse destinate dall'accordo sono così raggruppate:

- Retribuzione di posizione € 188.457
- Retribuzione di risultato € 62.819
- Compensi avvocatura interna € 30.000

Incremento delle risorse variabili

Non sono previste risorse variabili, ad eccezione di quelle con vincolo di destinazione derivanti da specifiche disposizioni di legge, quantificate in presunti € 30.000,00.

C) effetti abrogativi impliciti

Essendo il primo contratto decentrato sottoscritto in vigore del C.C.N.L. 17/12/2020 (che ha riformulato gran parte delle precedenti disposizioni contrattuali), l'accordo abroga espressamente (art. 1, comma 1, 4° alinea) ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse destinate a retribuzione di risultato sono erogate in applicazione della "Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance dei dirigenti", approvata con determinazione n° 1370 del 19/12/2011 e successive modifiche ed integrazioni, conforme al D.Lgs. n° 150/2009.

L'istituto relativo alla maggiorazione della retribuzione di risultato è stato disciplinato in maniera tale da garantire un'alta selettività del riconoscimento, in modo da premiare esclusivamente pochi dirigenti che hanno ottenuto la valutazione individuale più alta.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;

Istituto non previsto per il personale dirigente.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di consistenti somme (pari al 25% del totale del fondo, escluse le somme con destinazione vincolata) dedicate al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla Giunta comunale nell'ambito del Piano della performance (P.E.G.), ci si attende un concreto e verificabile incremento della produttività del personale interessato, in quanto il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede significative penalizzazioni di tipo economico in caso di parziale o totale mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per ciascuna articolazione organizzativa dell'ente sono infatti individuati nel PEG:

- a) gli obiettivi da conseguire;
- b) gli indicatori di risultato;
- c) i tempi di realizzazione;
- d) i sistemi di verifica a consuntivo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Tutti i contratti nazionali cui fa riferimento il presente accordo sono consultabili sul sito istituzionale dell'ARAN (<https://www.aranagenzia.it/contrattazione/aree-dirigenziali.html>) nella sezione "Area Funzioni locali".

B. Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo dirigenti 2021, in applicazione dell'art. 57 del CCNL dell'area "Funzioni locali" sottoscritto il 17/12/2020, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n° 1569 del 9/12/2021 per quanto attiene alle risorse stabili, mentre le risorse variabili sono derivanti esclusivamente da somme con destinazione vincolata.

Descrizione	Importo (€)
Risorse stabili	251.276,00
Risorse variabili	30.000,00
Totale risorse	281.276,00

Sezione I – Risorse stabili

L'importo consolidato del fondo per l'anno 2021 è stato quantificato ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 17/12/2020 in € **251.276,00**, derivante dal seguente calcolo:

Descrizione	Importo (€)
Risorse stabili 2020	€ 131.729,00
RIA cessati dal servizio fino al 31/12/2020	€ 891,00
Incremento stabile dotazione organica	€ 116.022,00
1,53% monte salari 2015	€ 2.634,00

Art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17/12/2020 (risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali)

Stante l'incremento del numero dei dirigenti in servizio rispetto al 31/12/2018, al fine di corrispondere la retribuzione di posizione secondo il vigente sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e di garantire potenzialmente la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura massima prevista dall'accordo (pari al 25% del Fondo) a tutti i dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, sono state previste risorse autonomamente stanziare dall'Ente nella misura di € 116.022,00 a titolo di incremento stabile della dotazione organica, sulla base della propria capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni derivanti dall'ordinamento finanziario e contabile, nonché del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017, come evidenziato nella successiva Sezione III.

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione	Importo (€)
Art. 57, c. 2, lett. b) - specifiche disposizioni di legge	30.000,00

Sezione III – Eventuale decurtazione/incremento del fondo

Ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017, all'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, convertito in Legge n° 58/2019, e al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17/3/2020, il limite del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - al netto delle voci escluse dal computo - è stato adeguato all'aumento del personale in servizio rispetto al 31/12/2018 per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite. Allo scopo, per determinare

il numero di dirigenti in servizio nell'anno 2021 è stato applicato il metodo c.d. dei "cedolini paga", suggerito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato con parere prot. n° 12454 del 15.01.2021.

In particolare, il limite del fondo è stato così calcolato:

- dirigenti in servizio al 31/12/2018 (sia a tempo indeterminato che determinato): **3**
- ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti nell'anno 2018: **€ 163.267,00**;
- valore medio pro-capite: **€ 54.422,33**
- dirigenti in servizio nel 2021: **6** (72 cedolini : 12 mensilità)
- limite fondo 2021: € 54.422,33 x 6 = **€ 326.534,00**

Il fondo 2021 (al netto delle voci escluse dal computo) è pertanto inferiore al limite di legge.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo (€)
Risorse stabili	251.276,00
Risorse variabili	30.000,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	281.276,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa è allocata all'esterno del fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del fondo

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali **€ 218.457,00** relative a:

Descrizione	Importo (€)
Retribuzione di posizione	188.457,00
Compensi per specifiche disposizioni di legge	30.000,00

La quantificazione delle somme suddette non è demandata alla contrattazione decentrata integrativa (retribuzione di posizione) oppure è stabilita in applicazione di disposizioni regolamentari previgenti, ancorché approvate e fatte proprie dall'accordo *de quo* (regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta coi poteri della Giunta comunale, n° 81 del 30/11/2015).

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto somme per complessivi **€ 62.819,00**, interamente destinati a retribuzione di risultato.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nessuna risorsa ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo (€)
Somme non regolate dal contratto	218.457,00
Somme regolate dal contratto	62.819,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	281.276,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa è allocata all'esterno del fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo aventi carattere di fissità e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 251.276,00 mentre i trattamenti economici fissi (retribuzione di posizione) ammontano a € 188.457,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura fissa e continuativa sono ampiamente finanziate con risorse stabili, con un margine disponibile di € 62.819,00.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

La retribuzione di risultato è erogata in maniera differenziata in base al CCNL e alle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il D.Lgs. n° 150/2009 e con la supervisione dell'NVP.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo (progressioni economiche orizzontali)

Istituto non previsto per il personale dirigente.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2021 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2020.

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza 2021-2020
<i>Risorse stabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017</i>			
Risorse stabili	131.729	83.267	+48.462
RIA cessati fino al 31/12/2020	891	891	0
Incremento stabile dotazione organica	116.022	48.462	+67.560
Totale	248.642	132.620	+116.022
<i>Risorse variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017</i>			
Totale	0	0	0
Totale fondo soggetto al limite	248.642	132.620	+116.022

Risorse stabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017			
1,53% monte salari 2015	2.634	2.225	+409*
Totale risorse stabili non soggette al limite	2.634	2.225	+409
Risorse variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017			
Compensi avvocatura interna	30.000	22.931	+7.069
Recupero evasione tributaria	0	0	0
Totale risorse variabili non soggette al limite	30.000	22.931	+7.069

*: differenza dovuta ad un diverso criterio di calcolo sull'anno 2020

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo 2021 e confronto con il 2020

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza 2021-2020
Programmazione di utilizzo del fondo			
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Retribuzione di posizione	188.457	99.852	+88.605
Retribuzione di risultato	0	30.722	-30.722
Compensi per specifiche disposizioni di legge	30.000	22.931	+7.069
Totale	218.457	153.505	+64.952
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
Retribuzione di risultato	62.819	0	+62.819
Totale	62.819	0	+62.819
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>	0,00	0,00	0,00
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>			
Non regolate dal decentrato	218.457	153.505	+64.952
Regolate dal decentrato	62.819	0	+62.819
Ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale complessivo	281.276	153.505	+127.771

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione e le tabelle di supporto per la programmazione e verifica dei dati sono strutturati in modo da garantire una corretta imputazione e variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio. Nella programmazione del bilancio di previsione, unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, sia di competenza che reimputate da FPV. La verifica della compatibilità tra il bilancio e i dati del fondo risorse decentrate è pertanto costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno 2018 risulta rispettato (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n° 75/2017 - art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, convertito in Legge n° 58/2019 – D.M. 17/3/2020).

Il limite del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti - al netto delle voci escluse dal computo - è stato adeguato all'aumento del personale in servizio rispetto al 31/12/2018 per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite. Allo scopo, per determinare il numero di dirigenti in servizio nell'anno 2021 è stato applicato il metodo c.d. dei "cedolini paga", suggerito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato con parere prot. n° 12454 del 15.01.2021.

In particolare, il limite del fondo è stato così calcolato:

- dirigenti in servizio al 31/12/2018 (sia a tempo indeterminato che determinato): **3**
- ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti nell'anno 2018: **€ 163.267,00;**
- valore medio pro-capite: **€ 54.422,33**
- dirigenti in servizio nel 2021: **6** (72 cedolini : 12 mensilità)
- limite fondo 2021: € 54.422,33 x 6 = **€ 326.534,00**

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti 2021 (al netto delle voci escluse dal computo) è pertanto inferiore al limite di legge.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le somme relative al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti sono imputate in più capitoli di spesa; ogni missione/programma contiene i capitoli relativi sia al trattamento fondamentale che al salario accessorio del personale inserito nella missione/programma. Le risorse necessarie al pagamento della retribuzione di posizione sono allocate sui rispettivi capitoli del trattamento fondamentale, mentre quelle destinate al pagamento della retribuzione di risultato sono previste nei capitoli relativi a indennità e altri compensi accessori. Altri capitoli contengono gli stanziamenti necessari a liquidare i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione tributaria e avvocatura interna). A ciascun capitolo relativo agli oneri diretti corrisponde un capitolo relativo agli oneri riflessi a carico dell'ente e uno relativo all'IRAP, i cui stanziamenti sono calcolati in base alle aliquote vigenti.

Non ci sono oneri diretti o indiretti senza copertura di bilancio.

Sesto Fiorentino, 14 dicembre 2021

Il Dirigente del Settore "Segreteria Generale"
Dott.ssa Paola Anzilotta

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82