

**Fondo retribuzione posizione e risultato - Comparto Area Dirigenza  
Accordo sull'impiego delle risorse fondo anno 2019 e  
criteri generali per la distribuzione del fondo per il risultato**

ACCORDO DEL 30/12/2019

Comune di Firenze  
Protocollo generale  
N. 0422980 del 31/12/2019



**La delegazione trattante di parte pubblica premette che:**

- con determinazione dirigenziale n. 1424 del 13/03/2019 è stato costituito il fondo nella sua componente stabile, per complessivi € 1.938.097,18;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n 503 del 12/11/2019 ha autorizzato l'inserimento delle risorse aggiuntive destinabili al fondo del salario accessorio del personale dirigente per l'anno 2019 come segue:
  - 1) per € 1.184.225,77, quali risorse storicizzate ex art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999 correlate a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi e, quindi, delle competenze e delle responsabilità ascritte alla dirigenza, dando atto che il successivo comma 6 dello stesso art. 26 prevede che la verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3 formi oggetto di contrattazione decentrata integrativa;
  - 2) per € 44.297,31, in correlazione all'art. 26 c. 2 del CCNL 23.12.1999, pari al 1,2% del monte salari 1997;

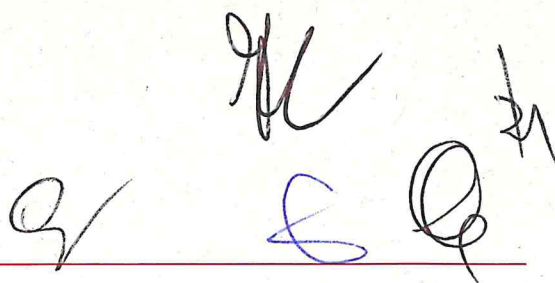
Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza anno 2019 è stato costituito, in via provvisoria, nel suo importo complessivo con determinazione n. 9016 sottoscritta in data 25/11/2019 per un importo di € 3.140.787,58.

**Considerato che**

Il fondo 2019 include anche le risorse ex art. 26, comma 3, CCNL 23.12.1999.

l'art. 26, comma 6, del suddetto CCNL prevede che la verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione del comma 3 sia oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

**Verificata**



Pertanto la sussistenza dei presupposti per poter procedere alla destinazione di tali risorse al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sia in correlazione con gli obiettivi di miglioramento e incremento dei servizi esistenti, così come identificati nell'ambito dei sistemi di pianificazione, in particolare nel Piano Esecutivo di gestione, sia in correlazione con le richieste di maggiori competenze e responsabilità per il personale dirigente, come già specificato nella deliberazione della Giunta Comunale n. 592 del 28/11/2018.

**Dato atto che** le proiezioni per la spesa delle posizioni dirigenziali per l'anno 2019 forniscono una stima di €2.318.988,33.

**Visto** il CCNL 23.12.1999 Area II Dirigenza, artt. 4 e 5 (così come aggiornati dal CCNL 22.2.2006), ed in particolare l'art. 4, primo comma, lett. g), secondo cui la contrattazione decentrata integrativa si svolge anche sulla materia dei "*criteri generali per la distribuzione delle risorse*", e l'art. 5, primo comma, ultimo periodo, secondo cui "*le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale*".

#### **Richiamati**

- La preintesa avente pari oggetto sottoscritta il 12/12/2019
- il parere positivo rilasciato dal Collegio dei revisori dei conti il 24/12/2019, prot 419439
- La delibera della Giunta comunale n. 655 del 24/12/2019 che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente accordo

**Tutto ciò premesso e considerato,  
le parti sottoscrivono il presente accordo**

#### **Punto A) destinazione fondo 2019**

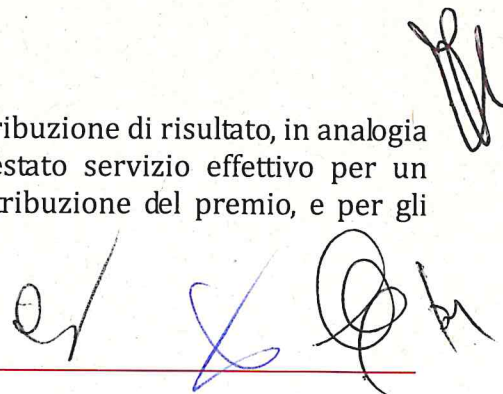
##### **Art. 1.**

Al fondo per la retribuzione di risultato 2019, previsto dall'art. 28 del CCNL 23.12.1999, sono destinate tutte le risorse residue del fondo 2019, stimate ad oggi, al netto delle risorse accantonate per il fondo per le posizioni, in € **821.799** corrispondenti al 26 % delle risorse disponibili.

#### **Punto B) criteri generali per la distribuzione del fondo per il risultato**

##### **Art. 2.**

1. Nell'ambito del sistema di valutazione e della relativa retribuzione di risultato, in analogia con gli accordi precedenti, i dirigenti che hanno prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 60 giorni non concorrono alla distribuzione del premio, e per gli





incarichi conferiti inferiori all'anno il premio è proporzionato alla durata dell'incarico (in giorni di calendario).

2. Il rilascio delle valutazioni 2019 dovrà avvenire entro il mese di aprile 2020

### Art. 3.

1. Per gli incarichi ricoperti ad interim, nelle more della elaborazione e formalizzazione di un nuovo contratto decentrato, il trattamento economico complessivo del dirigente, è integrato, per i periodi di sostituzione (in giorni di calendario), di un ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, nella misura pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico della posizione sostituita, valore che sarà corrisposto a consuntivo, sulla base degli esiti del sistema permanente di valutazione.
2. Sono considerati interim quegli incarichi su doppie strutture di durata superiore a 60 giorni di calendario.
3. Viene riconosciuto analogo compenso anche nei casi di assorbimento qualora l'incarico si prolunghi per oltre 90 giorni, ad esclusione dei Coordinatori di area

### Art 4.

1. 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.
2. Tale meccanismo prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato spettante, di una detrazione progressiva per scaglioni pari a :

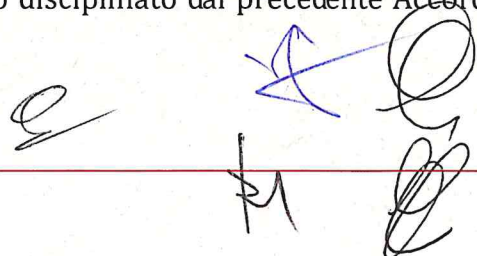
Nessuna detrazione sull'indennità di risultato per incentivi inferiori a € 3.000

- 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

3. Il bilanciamento tra produttività e gli altri istituti incentivanti avverrà applicando di norma il criterio della competenza, salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.
4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dirigenti che non hanno subito alcuna decurtazione.
5. I presenti criteri sono applicati a partire dall'indennità di risultato che verrà liquidata successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo.
6. il presente articolo sostituisce interamente, quanto disciplinato dal precedente Accordo sottoscritto il 28/9/2005.

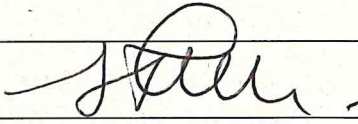
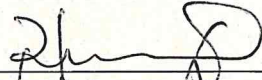
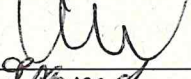
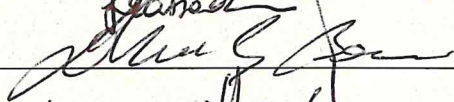
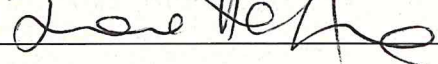


7. ai sensi dell'art. 21 comma 2 del Regolamento dell'Avvocatura Comunale (allegato 5 al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi), il presente articolo aggiorna e sostituisce l'art. 20 di detto regolamento denominato "Rapporti tra compensi professionali e retribuzione di risultato"
8. Il sistema sopra descritto viene applicato anche alle altre forme di incentivazione disponibili per il personale dirigente

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Presidente della Delegazione Trattante: Ing. Giacomo Parenti - Direttore Generale	
--	---

**RSA e OO.SS. TERRITORIALI**

Nominativi	O.S.	Firma
SERGIO PERUZZI	UIL	
RICCARDO INNOCENTI	UIL	
FLAVIO GARBINI	UIL	
FRANCESCA CASSANDRINI SABRINA F. BACCIELI	CISL DIREL	
LAURA ACHENZA	DIREL	

**NOTA A VERBALE RSA**

Si richiede che la tassazione separata sia applicata alla retribuzione di risultato 2017, provvedendo al relativo conguaglio entro il mese di febbraio 2020