

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Scheda 1.1 -

| | | |
|--|---|---|
| Data di sottoscrizione | | 27.08.2025 sottoscrizione dell'ipotesi di accordo economico ripartizione fondo dirigenza anno 2025 applicazione del C.C.N.L. del 16.07.2024 – Comparto Funzioni Locali |
| Periodo temporale di vigenza | | ANNO 2025 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Enrico Carpitelli, Direttore ARDSU (presente) designato con Deliberazione CdAn. 34/24. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: DIREL assente CGIL FP assente UIL F.P. presente in persona del Dott. Antonio Di Meo CISL assente Designato RSA – Ing. Andrea Franci- dirigente (presente) Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL F.P. Designato RSA |
| Soggetti destinatari | | Personale dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Ripartizione fondo Dirigenti per l'anno 2025: 1. Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di posizione dei dirigenti 2. Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di risultato dei dirigenti 3. Risorse massime da destinare al welfare integrativo secondo l' art. 26 c. 2 CCNL 2024 |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Il Piano della Performance è attualmente confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O):</p> <p>per il triennio 2025/2027 approvato con Deliberazione n. 2/25 del 19 febbraio 2025, e successivamente aggiornato con Deliberazione n. 18/25 del 28 maggio 2025.</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O) alla sezione 2.4 "Rischi corruttivi e trasparenza":</p> <p>per il triennio 2025/2027 approvato con Deliberazione n. 2/25 del 19 febbraio 2025, e successivamente aggiornato con Deliberazione n. 18/25 del 28 maggio 2025.</p> <hr/> <p>Sono stati assolti l'obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 <u>(gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8 lett. a) b) c), art. 14 c. 1 lett.b) c) d) c.1-bis, art. 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)</u></p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p><i>A tal fine vengono pubblicati il piano triennale di prevenzione della corruzione (inserito nel PIAO), le informazioni sul Piano Performance e Relazione performance, le informazioni riguardanti gli incarichi politici di amministrazione, di direzione e di governo e gli incarichi dirigenziali, le informazioni riguardanti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza, i dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici aziendali, le informazioni afferenti l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (stanziati e distribuiti) nonché i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance e i dati relativi alla sua distribuzione in forma aggregata.</i></p> <p>https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Trasmessa alla struttura competente regionale la Relazione sulla Performance 2024 per il parere da parte dell'O.I.V della Giunta Regionale <i>"parere previsto all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R secondo cui "Ai fini dell'approvazione della relazione di cui all'articolo 28 sexies, l'OIV esprime annualmente alla Giunta regionale un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi dell'Ente, delle strutture di vertice e degli enti dipendenti, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture"</i>.</p> <p>Alla data odierna la Relazione non risulta validata da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, atteso il mancato perfezionamento della sua nomina.</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione con DELIBERAZIONE CDA N° 16/25 del 28/05/2025 è stato approvato il <i>"CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA - MONITORAGGIO FINALE DEGLI OBIETTIVI 2024 PQPO E DEI PIANI DI AREA 2024: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE 2024"</i>, come aggiornata con DELIBERAZIONE N. 29/25 del 10/07/2025.</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 data 27 agosto 2025 è stato sottoscritto l'IPOTESI ACCORDO ECONOMICO RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENZA ANNO 2025.

L'Accordo economico di ripartizione fondo delinea la ripartizione delle risorse tra la quota da destinare alla RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dei Dirigenti dell'Azienda e la quota da destinare a RETRIBUZIONE DI RISULTATO tenuto conto dei seguenti atti aziendali:

- del Contratto Collettivo Integrativo 2024-2027 sottoscritto in via definitiva in data 12 marzo 2025;
- della Delibera CDA n. 33/24 del 22 luglio 2024 con cui è stata approvata la variazione della macrostruttura organizzativa aziendale;
- dei Provvedimenti n. 82/23 del 16 giugno 2023, n. 133/24 del 31 dicembre 2024 e n. 14/25 del 28 febbraio 2025 con cui sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali;

- della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4/25 del 19.2.2025 che impartisce le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata area della dirigenza per l'anno 2025;
- del "Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e di valutazione delle prestazioni", approvato con Provvedimento del Direttore n. 125/20 del 22 ottobre 2020, così come modificato a seguito del confronto sindacale ai sensi dell'artt. 5 e 34 lett. b) CCNL 2024, di cui al verbale in data 27 dicembre 2024;
- del Provvedimento n. 42/25 del 2.5.2025 con cui è stato costituito in via provvisoria il fondo della Dirigenza anno 2025 che ammonta ad € 235.764,44.

L'ipotesi di accordo economico di ripartizione stabilisce che:

- 1- le risorse da destinare per l'anno 2025 alla complessiva retribuzione di posizione dei dirigenti dell'Ente sono pari a € 137.178,14;
- 2- le risorse da destinare per l'anno 2025 alla complessiva retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Ente sono pari a € 92.692,19;
- 3- le risorse da destinare al Welfare integrativo ai sensi dell'art. 26 c. 2 CCNL 2024 - secondo cui gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con il limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi - che ammontano a € 5.894,11 (pari al 2,5% del fondo). Le parti convengono di dare mandato agli Uffici competenti di effettuare indagini esplorative al fine di valutare la possibilità di adesione a polizze sanitarie integrative.

Tabella riepilogativa Accordo ripartizione anno 2025

| Accordo Ripartizione Risorse anno 2025 | Euro |
|---|-------------------|
| Risorse destinate alla retribuzione posizione | 137.178,14 |
| Risorse destinate alla retribuzione risultato | 92.692,19 |
| Risorse destinate al Welfare Integrativo | 5.894,11 |
| Totale fondo | 235.764,44 |

- 4- per le eventuali economie che si dovessero verificare nell'anno 2025, si procederà secondo quanto stabilito dal CCNL funzioni locali del 16.07.2024 e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario 2024-2027 sottoscritto in data 12 marzo 2025;
- 5- la retribuzione di risultato relativa all'anno 2025 sarà erogata a seguito di valutazione, secondo quanto previsto dall'attuale SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI approvato con provvedimento del Direttore n. 125/20 del 22 ottobre 2020, e modificato come indicato nel "VERBALE CONFRONTO SINDACALE AI SENSI DELL'ARTT. 5 e 34 lett. b) CCNL 2024 sottoscritto in data 27 dicembre 2024;
- 6- Nel corso del 2025 si procederà alla liquidazione a favore dell'Ing. Andrea Franci dell'importo di € 2.490,00 quale compenso per l'incarico esterno autorizzato con provvedimento n. 18/23 del 14 febbraio 2023, precisando che la somma in questione è già stata versata dal soggetto incaricante (ERGO) all'Azienda e che tale importo sarà inserito in alimentazione (per l'anno 2025) del fondo con successivo provvedimento di assestamento del fondo medesimo.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per l'ANNO 2025;

Le risorse che costituiscono il fondo, secondo quanto indicato nell'Ipotesi di Accordo di Ripartizione, sono così utilizzate:

| | |
|-----------------------------|--------------|
| – Retribuzione di posizione | € 137.178,14 |
| – Retribuzione di risultato | € 92.692,19 |
| – Welfare Integrativo | € 5.894,11 |

TOTALE FONDO € **235.764,44**

Le risorse sopra indicate sono coincidenti con l'atto di costituzione del fondo Area della Dirigenza per l'anno 2025 come da Provvedimento n. 42/25 del 02 maggio 2025.

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;

Non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile).

Le previsioni risultano coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti dei dirigenti si applica il sistema regolamentare di misurazione e valutazione delle Performance approvato con provvedimento n. 125/2020 del 22.10.2020, e modificato come indicato nel "VERBALE CONFRONTO SINDACALE AI SENSI DELL'ARTT. 5 e 34 lett. b) CCNL 2024 sottoscritto in data 27 dicembre 2024.

Il sistema prevede che la valutazione di ciascun dirigente sia in funzione:

- della valutazione dell'Azienda nel suo complesso che incide nella misura pari al 30% delle risorse destinate. Questo parametro misura il risultato raggiunto rispetto agli obiettivi complessivi definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa annuale.
- della valutazione della Performance individuale che incide nella misura del 70% delle risorse destinate.

Il sopraindicato "VERBALE CONFRONTO SINDACALE AI SENSI DELL'ARTT. 5 e 34 lett. b) CCNL 2024" sottoscritto in data 27 dicembre 2024, è stato trasmesso al competente OIV Regionale per l'espressione del relativo parere che tuttavia,

nonostante i ripetuti solleciti formali inviati dall'Azienda, non risulta essere stato espresso in quanto il suddetto Organismo alla data odierna non risulta ancora nominato e non risulta essere nemmeno individuata una alternativa a tale mancanza.

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).

Non pertinente con il CCDI dei Dirigenti.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, 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.

L'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza e quindi anche il riconoscimento di ulteriori compensi erogabili a tale titolo è comunque subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi e alla validazione dell'OIV ai sensi della normativa vigente.

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa prevede il perseguimento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività dell'Azienda. Il sistema è stato adottato nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. 27.10.2009, n. 150, e succ. mod., tenendo conto delle novità emerse, e della normativa regionale Toscana e della regolamentazione dell'Ente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.

Nessuna