

## COMUNE DI PRATO

### Contratto collettivo decentrato integrativo triennale in merito alla distribuzione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dirigenti anno 2025

#### Relazione illustrativa

#### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Viene confermato il criterio di ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato definito con l'accordo stipulato nell'anno 2024 del 24/12/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte economica anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	PARTE PUBBLICA: Presidente: Donatella Palmieri Componente: Maria Benedetta Dupuis Componente: Michele Magi Componente: Maria Lombardo Firmatarie dell'Accordo 2024: FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; DIREL; FEDIR
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate anno 2025
<b>Rispetto dell'iter e degli atti propede</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della</b> Non è richiesto l'intervento del Nucleo di Valutazione

	<p><b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Collegio dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata la relazione in oggetto</p> <p>Con nota 16/12/2025 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori del Comune di Prato</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con Delibera del Giunta Comunale n. 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii.</p>
	<p><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>	<p>Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Prato costituisce la sottosezione denominata 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza della sezione 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. Il PIAO 2025/2027 è stato approvato con DGC 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii.</p>
		<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 in data 04/07/2025. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 284 del 30/06/2025. La Relazione della Performance relativa all'anno 2025 verrà validata in fase di consuntivazione.</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

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025 è stato costituito con DD n. 1662/2025, secondo la disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e dal nuovo CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024. Con successiva Determinazione Dirigenziale n. 3542 del 03/12/2025 è stato adeguato il limite del trattamento accessorio.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025 è così costituito:

- risorse di cui all'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera a) CCNL 17/12/2020 relativo all'anno 2020 come certificate dal collegio dei revisori ammontano ad **€ 932.555,88**;
- la quota di RIA del personale dirigenziale cessato nel corso dell'anno 2020 ammonta ad **€ 1.076,64**;
- l'importo corrispondente alla retribuzione di anzianità non più corrisposta al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima, ammonta ad **€ 2.072,59**;
- la quota dei ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, i ratei della tredicesima mensilità e le frazioni di mesi superiori a quindici giorni, ammonta ad **€ 0,00**;
- ai sensi dell'art 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020 “qualora l'integrale destinazione delle risorse destinate a retribuzione di risultato in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo”. Gli importi non integralmente destinati del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 ammontano ad **€ 9.611,33**;
- l'aumento disposto dall'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2020 pari ad € 1,53% del monte salari 2015, così come rilevato dalle tabelle 12 e 13 del conto annuale pari ad € 1.636.219,00, ammonta ad **€ 25.034,15**;
- ai sensi dell'art. 56 comma 2 del CCNL 17/12/2020 l'aumento di cui al precedente capoverso concorre al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione secondo gli importi definiti dall'art. 54 comma 4 del medesimo CCNL e per la parte residuale, è destinato alla retribuzione di risultato;
- l'aumento disposto dall'art. 39 comma 1 del CCNL 16/07/2024 pari ad € 2,01% del monte salari 2018, così come rilevato dalle tabelle 12 e 13 del conto annuale pari ad € 1.504.738,08, ammonta ad **€ 30.245,24**;

- ai sensi dell'art. 39 comma 2 del CCNL 16/07/2024 l'aumento di cui al precedente capoverso concorre al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione secondo gli importi definiti dall'art. 38 comma 4 e 5 del medesimo CCNL e per la parte residuale, è destinato alla retribuzione di risultato.

La riduzione ai fini del rispetto dei limiti del salario accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 è pari ad **€ 88.473,86**,

Pertanto l'ammontare utile al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è pari ad **€ 1.028.603,89** a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad **€ 9.611,33** che vengono destinate unicamente alla retribuzione di risultato.

La Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 38 del 28 novembre 2025, ha stabilito gli indirizzi per la contrattazione anno 2025, disponendo che la quota di risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato da destinare alla retribuzione di risultato dei dirigenti anno 2025, conformemente al dettato dell'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020, debba essere almeno pari al 27% del totale del fondo a cui si aggiungono le risorse che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente e che, nell'ambito della retribuzione di risultato, il 15% della medesima sia destinata alla remunerazione della performance organizzativa di ente;

L'art. 35 comma 1 lett. a) del CCNL del personale dirigente dell'Area Funzioni Locali triennio 2019/2021 dispone che è oggetto di contrattazione integrativa *"la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato)"*;

Considerato che non è stato definito un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 rispetto a quello adottato nell'anno precedente, non si è resa necessaria la contrattazione integrativa in tale materia;

Per l'anno 2025 viene pertanto destinata alla retribuzione di risultato dei dirigenti una quota di risorse almeno pari al 27% del totale del fondo, a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad **€ 9.611,33**, dando atto che la percentuale è conforme al dettato contrattuale che dispone di destinare a suddetta retribuzione almeno una quota corrisponde al 15% dell'importo complessivo del fondo;

Si precisa altresì che l'importo è al netto degli oneri riflessi che fanno comunque carico al Bilancio comunale.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo risorse regolate dal Contratto integrativo</b>	<b>% distribuzione</b>
Retribuzione di posizione dei dirigenti 2025	Non più di € 750.880,84	Al massimo pari al 73%
Retribuzione di risultato dei dirigenti 2025	Almeno pari a € 277.723,05 A cui si aggiunge l'importo di € 9.611,33	Almeno pari al 27%
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.028.603,89</b>	<b>100%</b>

Inoltre, si precisa che, in base alla struttura organizzativa vigente:

- non opera alcuna detrazione sul fondo per la retribuzione dell'indennità di posizione dei dirigenti anno 2025 per funzioni dirigenziali svolte dal Segretario Generale non avendo attribuito allo stesso incarichi dirigenziali ulteriori rispetto alla responsabilità della struttura di diretta competenza (Servizio Segreteria Generale);
- viene decurtato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2025 per le funzioni dirigenziali svolte dalla Direttrice Generale, essendo attribuite, alla stessa, attività ulteriori rispetto a quelle strettamente afferenti alle funzioni del Direttore Generale, come risultante dal funzionigramma del Servizio Direzione Generale. La decurtazione sarà pari ad € 46.292,37 a titolo di retribuzione di posizione e pari ad € 13.841,61 a titolo di retribuzione di risultato;

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale di qualifica dirigenziale si applicano le disposizioni previste dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi – Parte II: Performance e merito nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e delle prestazioni individuali dei dirigenti.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'istituto delle progressioni economiche non è previsto per l'Area della dirigenza.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal DUP 2025/2029- (DCC n. 84 del 23/12/2024) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere, dal PIAO 2025/2027 Sezione Performance con DGC n. 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii. e dal Piano esecutivo di gestione PEG 2025/2027 con DGC n. 17 del 16/01/2025 e ss.mm.ii dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2025/2027 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica – Area Dirigenza  
***Dott.ssa Donatella Palmieri***