

COMUNE DI PRATO

Contratto collettivo decentrato integrativo triennale parte normativa e distribuzione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dirigenti anno 2021

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	PRE INTESA: 03/12/2020 INTESA: 29/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa triennale Parte economica anno 2021
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA: Presidente : Simonetta Fedeli Componenti : Maria Lombardo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; FEDIR SANITA' DIREL DIRER UNSCP RSA dirigenti del Comune di Prato Firmatarie della preintesa: FEDIR SANITA' (03/12/2021) FP-CGIL (06/12/2021) UIL-FPL (06/12/2021) DIREL (06/12/2021) DIRER (06/12/2021) Firmatarie del contratto: FP-CGIL (29/12/2021) FEDIR SANITA' (29/12/2021) UIL-FPL (29/12/2021) CISL-FP (29/12/2021) DIREL (29/12/2021)
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCDI Utilizzo risorse decentrate di natura obbligatoria dell'anno 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.	Non è richiesto l' intervento del Nucleo di Valutazione
		L'unica certificazione dovuta è quella del Collegio dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata la relazione in oggetto
		Con nota P.G. 262571 del 17/12/2021 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori del Comune di Prato
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 69 del 04/05/2021 e sue successive variazioni (DGC 124 del 15/06/2021; DGC 190 del 03/08/2021; DGC 238 del 28/09/2021)
		In sostituzione del piano triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito con il novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, con DCC n. 37 del 23/03/2021, è stato aggiornato, per il triennio 2021/2023, il Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Prato di cui la Sezione trasparenza costituisce parte integrante ed essenziale.
		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 23/07/2021. La stessa relazione è stata approvata con DGC 150 del 06/07/2021. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni		

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

La pre-intesa sul contratto integrativo sottoscritta in data 03/12/2021 in attuazione del CCNL 17/12/2020 si costituisce di n. 19 articoli che disciplinano quanto segue:

nel Titolo I il campo di applicazione e la durata del contratto, il sistema di relazioni sindacali che si deve basare, oltre che su formali relazioni sindacali, anche su rapporti di collaborazione, confronto e dialogo costruttivo. Vengono ricordate le norme del CCNL che disciplinano il sistema di relazioni sindacali al fine di rendere agevolata la consultazione delle disposizioni in materia.

Nel Titolo II sono trattati gli istituti economici che rispettano i limiti percentuali stabiliti nel contratto nazionale con particolare riferimento alla clausola di salvaguardia economica, destinazione del fondo, disciplina degli incarichi ad interim, differenziazione della retribuzione di risultato. Vengono dettate norme di principio in materia di welfare integrativo e incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge (rinviando a successivo accordo le norme di dettaglio).

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 è stato costituito con DD. 758 dell'08/04/2021 e integrato con la DD. 3279 del 02/12/2021 secondo la nuova disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 come segue:

- le 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 ammonta ad € 932.555,88 (importo soggetto al limite del salario accessorio);
- la quota di RIA del personale dirigenziale cessato nel corso dell'anno 2020 ammonta ad € 1.076,64 (importo soggetto al limite del salario accessorio);
- 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 (importo non soggetto al limite del salario accessorio);
- le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad € 27.088,58 derivante da importi non integralmente destinati del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2019 (importo non soggetto al limite del salario accessorio);

La riduzione ai fini del rispetto dei limiti del salario accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 è pari ad € 86.401,26. Pertanto l'ammontare utile al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è pari ad € 872.265,41 a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad € 27.088,58 che vengono destinate unicamente alla retribuzione di risultato.

Per l'anno 2021 viene destinata a risultato una percentuale pari al 26,55% e quindi superiore a quella minima del 15% stabilita dal contratto nazionale. Alle somme destinate alla retribuzione di risultato si aggiunge l'importo ex art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020 pari ad € 27.088,58.

Si precisa che in base alla struttura organizzativa vigente il Segretario Generale non svolge funzioni DIRIGENZIALI aggiuntive ad eccezione delle due Unità di staff di supporto per lo svolgimento delle funzioni connesse al ruolo di Segretario e Direttore Generale, pertanto, in sede di distribuzione del fondo di posizione e del fondo di risultato 2021, non saranno operate alcune decurtazioni.

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:

Descrizione	Importo risorse regolate dal Contratto integrativo	% distribuzione	economie fondo risultato 2019	TOTALE
Retribuzione di posizione dei dirigenti 2021	640.678,94	73,45%		640.678,94
Retribuzione di risultato dei dirigenti 2021	231.586,47	26,55%	27.088,58	258.675,05
	872.265,41			899.353,99

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 (approvato con DGC n. 399 del 03/12/2019)

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 dalla Nota di aggiornamento DUP 2021/2024 - (DCC 25 del 22/04/2021) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano esecutivo di gestione PEG - Piano della Performance 2021/2023 n. 69 del 04/05/2021 e sue successive variazioni (DGC 124 del 15/06/2021; DGC 190 del 03/08/2021; DGC 238 del 28/09/2021; DGC 289 26/10/2021) dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2021/2023 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

Il Presidente della Delegazione trattante di
parte pubblica
Dott. ssa Simonetta Fedeli
FIRMATO