

COMUNE DI PRATO

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito alla distribuzione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dirigenti - Anno 2020

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: 03/08/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA: Presidente : Simonetta Fedeli Componenti : Valentina Pacini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; RSA dirigenti del Comune di Prato Firmatarie del contratto: FP-CGIL; CISL-FP (assente) ; UIL-FPL; RSA dirigenti del Comune di Prato
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 <i>In data _____ è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori del Comune di Prato</i>

	<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>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato unificato con il PEG ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL ed è stato adottato con D.G.C. 108 del 21/04/2020 e successivamente integrato con DGC 135 del 09/06/2020;</p> <p>In sostituzione del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito dal novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, con DGC 27 del 28/01/2020 è stato approvato, per il triennio 2020/2022, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Prato di cui la sezione Trasparenza costituisce parte integrante ed essenziale; il Piano 2020/2022 è stato approvato con DGC 27 del 28/01/2020 il suddetto Piano è stato modificato poi con DGC 128 del 03/06/2020;</p> <p>Ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, la Giunta Comunale ha approvato la Relazione sulla performance relativa al triennio 2019/2021 con DGC 156 del 30/06/2020 la stessa relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 24/07/2020;</p> <p>L' approvazione e validazione della Relazione della Performance 2020/2022, prevista entro 30/06/2020, costituisce presupposto obbligatorio per l'erogazione del premio di risultato 2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni</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

Con il contratto integrativo si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate dell'area dirigenti per l'anno 2020.

Viene riportato l'ammontare complessivo del suddetto Fondo distinto tra risorse obbligatorie e risorse facoltative (che per l'anno 2020 risultano pari a 0) dando atto delle decurtazioni ai sensi dell'art. 1 comma 3 lett.e) del CCNL 12/02/2002, delle decurtazioni ex art. 9 comma 2 del D.L. 78/2010 così come novellato dalla L. 147/2013 tenuto conto delle indicazioni della Circolare RGS/MEF 20/2015 e delle decurtazioni ai sensi dell'art.23 comma 2 Dlgs. 75/2017.

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 2020, 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 2018	TOTALE
Retribuzione di posizione dei dirigenti 2020	622.291,33	73,45%		622.291,33
Retribuzione di risultato ei dirigenti 2020	224.939,92	26,55%	10.718,98	235.658,90
	847.231,25			857.950,23

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 2020/2024 - (DCC 15 del 09/04/2020) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano esecutivo di gestione PEG - Piano della Performance 2020/2022 (DGC 108/2020 e DGC 135/2020) dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2020/2022 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi .

RISULTATI ATTESI:

I risultati che si intende perseguire con la sottoscrizione di questo accordo sono pertanto :

1. **L'incremento della performance organizzativa dell'ente** intesa come il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders. Con particolare riferimento a :
 - a. il grado di realizzazione degli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione ;
 - b. la capacità di risposta ai bisogni e alle esigenze della collettività anche in relazione alla quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati dall'ente.
 - c. la capacità di migliorare l'organizzazione interna del Comune in relazione agli ambiti di performance organizzativa previsti dall'art.8 del D.Lgs 150/2009: (semplificazione delle procedure; miglioramento quali/quantitativo dei servizi erogati; miglior organizzazione interna e aumento delle competenze interne;efficienza nell'impiego delle risorse).

2. **La realizzazione delle strategie attraverso il raggiungimento degli obiettivi programmati.** Si riportano di seguito le 3 aree strategiche che rappresentano la visione di città di questa Amministrazione cui è stata aggiunta una quarta area strategica che riguarda l'ente "Comune" con le sue azioni e le sue persone, come motore del cambiamento . Per ciascuna area strategica sono individuati gli obiettivi strategici per il periodo 2020/2024.

AREA STRATEGICA



Obiettivi

Distretto manifatturiero, Impresa, Lavoro

Il centro storico e i paesi di Prato:
una risorsa da valorizzare

Cultura e turismo come opportunità
di sviluppo del territorio

Innovazione digitale come leva di
progresso e crescita della città

AREA STRATEGICA



Obiettivi

Rigenerazione urbana

Spazi pubblici inclusivi

Prato città green

Dalla cura della città alla tutela del
territorio

Mobilità sostenibile

AREA STRATEGICA

La città
dei diritti e delle
opportunità

O
B
I
E
T
T
I
V
I
S
T
R
A
T
E
G
I
C
I

Welfare a sostegno della comunità

Una casa per tutti

Accogliere includere integrare le
diversità

Scuola, educazione, formazione

Sport come fattore di
trasformazione sociale

AREA STRATEGICA

Il Comune
motore del
cambiamento

O
B
I
E
T
T
I
V
I
S
T
R
A
T
E
G
I
C
I

L'Amministrazione efficace ed
efficiente

L'Amministrazione a servizio della
città

Una nuova comunicazione pubblica

Di seguito vengono descritte le principali finalità di ciascun obiettivo strategico riportando, per ciascuno di essi, gli obiettivi operativi del triennio 2020/2022

LA CITTA' DELL'INNOVAZIONE E DEL LAVORO		
OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	Sostenere i processi di trasformazione industriale della nostra città per giungere ad una diversificazione settoriale sul territorio; Promuovere la legalità per rendere il sistema impresa più competitivo; Puntare sull'economia circolare quale veicolo di sviluppo per il futuro; Garantire risposte ai cittadini nel campo del lavoro e dell'occupazione	Promuovere l'innovazione del distretto tessile e la trasformazione industriale del territorio
		Creare un tessuto produttivo diversificato capace di favorire l'insediamento e la permanenza delle imprese/attività
		Promuovere la legalità per rendere le imprese più competitive garantendo i diritti dei lavoratori
		Prato come luogo di sperimentazione dell'economia circolare
		Alta formazione e politiche attive di orientamento al lavoro

CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO		
OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
IL CENTRO STORICO E I PAESI DI PRATO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	Valorizzare il centro cittadino come centro servizi, commerciale, attrattore per i flussi turistici e punto di riferimento identitario per l'intera città e al contempo valorizzare i paesi, centri storici minori, nel ruolo fondamentale di conservazione delle identità locali e di coesione sociale molto forte.	Valorizzare il cuore antico della città promuovendone la riqualificazione
		Potenziare le funzioni pubbliche e i servizi di vicinato nei centri minori promuovendo la conservazione delle identità locali
CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	Valorizzare il patrimonio culturale attraverso una conoscenza diffusa ed una fruizione alla portata di tutti Incrementare il posizionamento di Prato e del territorio circostante come meta turistica	Creare un ecosistema culturale con i vari attori del territorio per promuovere la realizzazione di eventi e per valorizzare gli spazi culturali
		Avvicinare le persone all'offerta culturale della città

CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO		
OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
		Favorire il recupero funzionale del patrimonio immobiliare a servizio della cultura
		Rendere Prato e il suo territorio una meta turistica sempre più attrattiva
INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	Promuovere l'innovazione tecnologica come leva di sviluppo del territorio e come strumento abilitante per la cittadinanza.	Garantire la connettività e l'interoperabilità dei sistemi informativi
		Aumentare il livello di sicurezza delle informazioni e delle comunicazioni digitali della PA
		<i>Sviluppare servizi e competenze digitali per imprese e cittadini</i>

LA CITTA' DEL FUTURO		
OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
RIGENERAZIONE URBANA	Riquilibrare il territorio attraverso interventi volti a recuperare aree edificate in disuso limitando il consumo del suolo e salvaguardando l'ambiente e il paesaggio nel rispetto di criteri di sostenibilità ambientale	Puntare su un tessuto urbano rigenerato e su un uso più sostenibile del suolo
		Promuovere la qualità dello spazio pubblico in centro e nelle frazioni

LA CITTA' DEL FUTURO		
OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
SPAZI PUBBLICI SICURI E INCLUSIVI	<p>Potenziare le azioni di controllo e di prevenzione per ridurre la criminalità e aumentare il livello di sicurezza percepita</p> <p>Sostenere il welfare generativo di prossimità per creare opportunità inclusive di partecipazione alla vita sociale per migliorare la qualità della vita dei cittadini,</p>	Rafforzare la sicurezza urbana per garantire il benessere della comunità locale
		Sviluppare azioni e progetti di prossimità per contrastare la marginalità e l'esclusione sociale
		Promuovere forme di partecipazione attiva e di collaborazione nella gestione della res pubblica
DALLA CURA DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<p>Prendersi cura della città nel quotidiano investendo nella manutenzione, nel miglioramento qualitativo degli spazi esistenti e nell'efficienza delle reti</p> <p>Tutelare il territorio attraverso azioni di mitigazione e prevenzione del rischio, gestire in maniera efficace le emergenze, promuovere la tutela e la protezione degli animali</p>	Tutelare il territorio e gli animali
		Promuovere la cura e il decoro degli spazi pubblici esistenti (strade, giardini, piazze, cimiteri,)
		Garantire servizi a rete efficienti
PRATO CITTA' GREEN	<p>Promuovere interventi che si pongano come obiettivo la riduzione del consumo di energia e di risorse naturali, l'abbattimento delle emissioni di gas serra, la riduzione dell'inquinamento, la riduzione ed il tendenziale azzeramento di ogni tipo di rifiuto e la promozione di modelli di produzione e consumo sostenibili. rifiuto e la promozione di modelli di</p>	Lo smaltimento dei rifiuti come strumento di sostenibilità ambientale
		Interventi per la riduzione dell'inquinamento
		Interventi di efficientamento energetico

LA CITTA' DEL FUTURO

OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
	produzione e consumo sostenibili.	<p>Sviluppare aree ad alta densità di verde per invertire il cambiamento climatico e rendere la città più vivibile</p> <p>Promuovere la cultura della sostenibilità ambientale</p>
MOBILITA' SOSTENIBILE	Promuovere un sistema di mobilità urbana, in grado di diminuire gli impatti ambientali sociali ed economici generati dai veicoli privati : e cioè l'inquinamento atmosferico e acustico; la congestione stradale; l'incidentalità,....	<p>Investire nella sicurezza stradale per ridurre il numero degli incidenti</p> <p>Sviluppare le infrastrutture stradali per migliorare la circolazione</p> <p>Ridurre la dipendenza dal mezzo privato favorendo una mobilità alternativa</p>

LA CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'

OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
WELFARE A SOSTEGNO DELLA COMUNITA'	<p>Non più un “welfare assistenziale”, ma un “welfare di comunità che passa attraverso la riorganizzazione dei servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per renderli più adeguati ad affrontare le nuove sfide ed incentrarli sulle funzioni di accoglienza del disagio, di sostegno alle fragilità genitoriali e degli adulti, di tutela delle persone non autosufficienti. - per agire non solo sulle emergenze ma anche sulla prevenzione, partendo dall’assunto che le criticità sociali sono un problema di tutta la comunità - per stimolare gli attori del territorio a lavorare fianco a fianco facendo leva sulle energie e sull’impegno di tutti 	Verso un nuovo modello di gestione dei servizi sociosanitari
		Sostenere le fragilità diffuse
UNA CASA PER TUTTI	<p>Accrescere l’offerta di opportunità abitative per le persone meno abbienti, riducendo l’attesa degli alloggi popolari e favorendo azioni di social housing .</p>	Promuovere il Social housing e le politiche abitative innovative
		Edilizia residenziale pubblica: potenziamento dell'offerta e percorsi di uscita
ACCOGLIERE, INCLUDERE, INTEGRARE LE DIVERSITA'	<p>Tutti diversi_ Tutti uguali Valorizzare le differenze promuovendo l'uguaglianza dei diritti e dei doveri</p>	Sostenere l'integrazione sociale, lavorativa, relazionale degli stranieri promuovendo la costruzione di uno spirito di appartenenza.
		Tutelare i diritti di ciascuno nel riconoscimento delle singole diversità

LA CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'

OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	Promuovere la scuola pubblica come luogo inclusivo attento a tutti nel rispetto delle diversità di ciascuno Garantire la qualità del sistema educativo e dei servizi ausiliari all'istruzione	La qualità del sistema educativo e dei servizi ausiliari all'istruzione
	Investire nell'edilizia scolastica per garantire sicurezza e spazi maggiormente rispondenti all'aumento della popolazione scolastica e alle rinnovate esigenze di una didattica interattiva e laboratoriale	Investire per rendere le scuole belle e sicure
	Sostenere il sistema bibliotecario comunale non solo come uno strumento di deterrenza contro l'abbandono scolastico, ma come strumento di riqualificazione urbana	Per una scuola inclusiva
		Il sistema bibliotecario comunale come luogo di incontro e di crescita culturale
SPORT COME STRUMENTO EDUCATIVO E FATTORE DI TRASFORMAZIONE SOCIALE	Diffondere la pratica sportiva come strumento di trasformazione sociale per favorire l'aggregazione, l'integrazione e l'inclusione garantendo il diritto di fare sport a tutti ; Promuovere la pratica sportiva per educare al rispetto di sé, degli altri e dell'ambiente	Investire nella riqualificazione degli impianti sportivi
	Investire nelle strutture sportive per renderle maggiormente rispondenti alle esigenze del territorio garantendo la sostenibilità economica anche attraverso l'attivazione di nuovi modelli di gestione pubblico privato . Sfruttare il potenziale turistico dell'indotto sportivo	Promuovere uno stile di vita sano e attivo diffondendo la pratica motoria a tutti

IL COMUNE COME MOTORE DEL CAMBIAMENTO

OBIETTIVO STRATEGICO	FINALITA'	OBIETTIVI OPERATIVI
L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	Migliorare la performance organizzativa dell'ente al fine di generare VALORE PUBBLICO inteso come incremento del livello di benessere delle comunità di riferimento	Il personale dell'Ente: una risorsa da valorizzare
		Migliorare l'efficienza per essere più efficaci
		Garantire la correttezza dell'azione amministrativa
L'AMMINISTRAZIONE AL SERVIZIO DELLA CITTA'	Mettere i cittadini e le imprese al centro dell'azione amministrativa semplificando la relazione con la PA, migliorando la qualità dei servizi e delle prestazioni, ampliando la loro capacità di agire come singoli e come soggetti organizzati.	Semplificazione e trasparenza per facilitare il rapporto con i cittadini ed i soggetti economici
		Servizi di qualità, equi e accessibili
L'AMMINISTRAZIONE CHE DIALOGA: VERSO UNA NUOVA COMUNICAZIONE PUBBLICA	Attivare una comunicazione biunivoca. Accompagnare ogni azione /progetto della PA con una corretta strategia comunicativa anche alla luce dei nuovi strumenti di comunicazione. La comunicazione come strumento di marketing territoriale. Sviluppare nuove competenze nel personale	Ascolto attivo e comunicazione efficace per sviluppare un nuovo modello di relazione con la PA

La programmazione annuale concorre al raggiungimento delle finalità sopra descritte attraverso il PEG/Piano della Performance che assegna ai dirigenti obiettivi gestionali, risorse finanziarie, umane e strumentali .

3. Il miglioramento della performance individuale dei dirigenti .

A fine 2019 è stato approvato un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Prato che persegue le seguenti finalità:

- condividere la mission dell'Amministrazione Comunale attraverso la corresponsabilità nel raggiungimento delle strategie;
- migliorare la quantità e la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate;
- promuovere il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- verificare il conseguimento dei risultati attesi;
- garantire la trasparenza dei criteri di valutazione e dei risultati raggiunti ;
- premiare il merito

Per quanto riguarda la performance individuale dei dirigenti le dimensioni oggetto di misurazione e valutazione sono:

- i **RISULTATI** riferiti agli obiettivi assegnati a loro volta distinguibili in :
 - risultati raggiunti attraverso attività di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità (obiettivi di struttura assegnati a tutto il personale);
 - risultati legati a obiettivi individuali specificamente assegnati (obiettivi individuali assegnati al SG, DG, Dirigenti e PO);
- i **COMPORAMENTI**, che attengono alla qualità della prestazione ovvero al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti grande rilevanza viene attribuita allo sviluppo di specifiche competenze manageriali :

Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'articolazione organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo
Capacità di svolgere le attività assegnate e raggiungere gli obiettivi attraverso l'utilizzo razionale delle risorse
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori

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