

COMUNE DI PRATO

Contratto collettivo decentrato integrativo triennale in merito alla distribuzione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dirigenti anno 2023

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: firmata il 04/07/2023 ACCORDO: firmato il 03/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Parte economica anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>PARTE PUBBLICA: Presidente: Simonetta Fedeli Componenti: Maria Lombardo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; FEDIR; DIREL; DIRER; UNSCP; RSA dirigenti del Comune di Prato.</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL firmato in data 04/07/2023; CISL-FP firmato in data 04/07/2023; UIL-FPL firmato in data 04/07/2023; DIREL firmato in data 04/07/2023; FEDIR firmato in data 05/07/2023; RSA dirigenti del Comune di Prato Tocco Rosanna firmata in data 04/07/2023.</p> <p>Firmatarie dell'accordo: FP-CGIL firmato in data 03/10/2023; CISL-FP firmato in data 03/10/2023; UIL-FPL firmato in data 03/10/2023; FEDIR firmato in data 04/10/2023; DIREL firmato in data 09/10/2023; RSA dirigenti del Comune di Prato Tocco Rosanna firmata in data 04/07/2023.</p>

Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCDI Utilizzo risorse decentrate di natura obbligatoria dell'anno 2023
adempimenti procedurale Rispetto dell' iter 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. 1677660 del 26/07/2023 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	Il Piano della Performance dall'anno 2023 è stato assorbito nella sottosezione 2.2 Performance del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) approvato dalla Giunta comunale ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazione in legge n. 113/2021. La sezione Performance del PIAO è separata dal Piano Esecutivo di Gestione. Il PIAO 2023/2025 è stato approvato con DGC 160 del 16/05/2023
		Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Prato costituisce la sottosezione denominata 2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> della sezione 2 <i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i> 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 2023/2025 è stato approvato con DGC 160 del 16/05/2023
		L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance relativa all'anno precedente in data 27/07/2022. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 255 del 26/07/2022. 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

Con il contratto integrativo si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate dell'area dirigenti per l'anno 2023.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 è stato costituito con DD. 112 del 23/01/2023 secondo la nuova disciplina prevista dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020:

- 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 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 corrisponde 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 € **1.931,67**;
- 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 2021 ammontano ad € **32.618,61**;
- 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;

La riduzione ai fini del rispetto dei limiti del salario accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 è pari ad € **88.332,94**. Pertanto l'ammontare utile al finanziamento delle retribuzione di posizione e di risultato è pari ad € 872.265,40 a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad € **32.618,61** che vengono destinate unicamente alla retribuzione di risultato.

Per l'anno 2023 viene destinata alla retribuzione di risultato dei dirigenti una quota di risorse non inferiore al 27% del totale del fondo, a cui si aggiungono le risorse ex art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020 pari ad € 32.618,61, 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 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 2023, 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
Retribuzione di posizione dei dirigenti 2023	Non più di € 636.753,74	Non superiore al 73%
Retribuzione di risultato dei dirigenti 2023	Non meno di € 235.511,66	Non inferiore al 27%
	872.265,40	100%

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 modificato con DGC n. 457 del 13/12/2022)

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 2023/2025 - (DCC 94 del 20/04/2023) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere, dal PIAO 2023/2025 Sezione Performance con DGC n. 160 del 16/05/2023 e dal Piano esecutivo di gestione PEG 2023/2025 con DGC n. 160 del 16/05/2023 dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2023/2025 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

Il Presidente della Delegazione trattante di
parte pubblica

Dott. ssa Simonetta Fedeli

FIRMATO