

Comune di Prato

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	<p>Preintesa Accordo modifica art. 16 "Premi correlati alla performance individuale" del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 15/06/2022</p> <p>Accordo modifica art. 16 "Premi correlati alla performance individuale" del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 29/06/2022</p>
Periodo temporale di vigenza	Nell'anno 2022 per valutazione anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di Parte Pubblica: Dott. ssa Donatella Palmieri - Presidente Dott. ssa Maria Lombardo - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U. del Comune di Prato</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL con nota a verbale SIND. CISL FP con nota a verbale SIND. UIL FPL con nota a verbale R.S.U. del Comune di Prato con nota a verbale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL con nota a verbale SIND. CISL FP in data 30/06/2022 con nota a verbale SIND. UIL FPL con nota a verbale R.S.U. del Comune di Prato con nota a verbale</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa: modifica dell'articolo 16 "Premi correlati alla performance individuale" – del CCDI triennio 2018/2020 del personale di categoria del Comune di Prato
Rispetto dell'iter adempimenti 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.	In data del 27/06/2022 prot. n. 137219 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori del Comune di Prato relativa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente triennio 2018/2020 – Modifiche normative
	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 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 79 del 29/03/2022
		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. 1 del 13/01/2022, è stato aggiornato, per il triennio 2022/2024, 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 n. 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, 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;

Il presente accordo modifica la disciplina dei premi correlati alla performance individuale , contenuta nel Capo III del CCDI triennio 2018-2020 del personale di categoria del Comune di Prato siglato in data 27/12/2018.

Con la preintesa relativa alla modifica dell'art. 16 "Premi correlati alla performance individuale" del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 vengono definite differenti modalità di assegnazione della maggiorazione del premio.

In particolare i cambiamenti hanno visto:

- adeguare la percentuale della maggiorazione del premio individuale riconosciuta al personale di categoria al 20% al fine di rendere coerenti le percentuali per il riconoscimento del premio collegato alla performance individuale tra i vari sistemi di valutazione del personale anche di livello dirigenziale ;
- valorizzare gli istituti giuridici che consentano il riconoscimento dell'incentivazione economica connessa al miglioramento della performance dei dipendenti, in modo da consentire che i dipendenti che hanno avuto una prestazione altamente positiva possano, nell'anno di valutazione, veder valorizzato il notevole miglioramento della propria prestazione;
- perseguire l'obiettivo di valorizzazione delle migliori performance annuali privilegiando un criterio di rotazione;

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Rispetto al precedente articolo 16 del Capo III del CCDI 2018/2020, composto dai commi 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 , viene modificato soltanto il comma 4 che prevede come principali modifiche:

- per ogni Servizio dell'Ente la maggiorazione del premio individuale sia riconosciuta al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria;
- il punteggio ponderato ai fini della produttività (valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati peso 30% sezione A scheda di valutazione + valutazione competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti peso 70% sezione B scheda di valutazione) viene moltiplicato per il "Coefficiente di andamento" della prestazione associato alle voci di valutazione dell'andamento della prestazione previsti dalla Sezione C della scheda di valutazione;
- nel caso di valutazione di andamento della prestazione "in notevole miglioramento" il dirigente competente alla valutazione deve obbligatoriamente compilare la parte relativa alla motivazione fornendo elementi chiari e completi che giustificano tale valutazione.

Tale valorizzazione può consentire ai dirigenti di premiare il personale che, nell'anno di valutazione, ha avuto un andamento della prestazione in notevole miglioramento.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Il presente accordo modifica la parte normativa dell'istituto incentivante della maggiorazione del premio individuale. Gli impieghi del Fondo 2022 vengono definiti in apposito accordo.

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

L'accordo ha efficacia dall'anno 2022 con riferimento alla valutazione anno 2021 e determina l'abrogazione dei precedenti art. 16 comma 4 del CCDI 2018/2020 del personale del Comune di Prato.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto:

- la valorizzazione degli istituti giuridici che consentano il riconoscimento dell'incentivazione economica connessa al miglioramento della performance dei dipendenti, permette di premiare anche il personale che, nell'anno di valutazione, ha avuto un andamento della prestazione in notevole miglioramento;
- la ridefinizione della percentuale della maggiorazione del premio individuale riconosciuta al personale di categoria rendere coerenti le percentuali per il riconoscimento del premio collegato alla performance individuale tra i vari sistemi di valutazione del personale anche di livello dirigenziale;
- il punteggio minimo richiesto per l'attribuzione del premio di maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del personale di categoria è il 90% del punteggio massimo acquisibile.

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;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, 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.

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal DUP 2022/2024 – sezione strategica (DCC 50/2021) dove sono definiti gli obiettivi strategici e dalla nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 (DGC 177/2022) dove sono definiti gli obiettivi operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2022/2024 integrato con il PEG (DGC 69/2021) dove sono esplicitati gli obiettivi annuali di struttura ed i livelli di performance individuale attesi; la sezione del Piano della Performance relativa alla performance organizzativa verrà approvata dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa Donatella Palmieri.