

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	Preintesa Accordo modifica Capo IV CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 10/06/2020 Accordo definitivo 06/07/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Pubblica: Dott. Donatella Palmieri– Presidente Dott. Ssa Valentina Pacini – Componente; Dott. ssa – Maria Lombardo - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U. del Comune di Prato Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo definitivo (elenco sigle): SIND. FP CGIL (con nota a verbale) SIND. CISL FP (con nota a verbale) RSU del Comune di Prato
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa: modifica del Capo IV – Progressione economica orizzontale – 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.	E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei revisori con nota PG 111569 del 25/06/2020
	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 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 108 del 21/04/2020
		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. 27 del 28/01/2020, è stato aggiornato, per il triennio 2020/2022, 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 21/05/2018. La stessa relazione è stata approvata con DGC 186 del 21/05/2019. 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 delle progressioni economiche orizzontali, contenuta nel Capo IV del CCDI triennio 2018-2020 del personale di categoria del Comune di Prato siglato in data 27/12/2018. L'accordo ha definito, disciplinato e distinto quelli che sono tipicamente criteri della procedura e disciplina delle progressioni economiche orizzontali (materie oggetto di contrattazione) da quelli che sono invece aspetti prettamente metodologici (materie che esulano dalla contrattazione integrativa). Sono stati confermati alcuni criteri della precedente disciplina e previsti e valorizzati di nuovi come ad es. l'esperienza professionale.

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Rispetto al precedente Capo IV del CCDI 2018/2020, composto dagli art. 21 – 22 – 23 – 24, viene confermato l'art. 21 che detta principi generali previsti anche dal CCNL 2016/2018, sostituendo invece gli artt. 22 – 23 – 24 con un unico articolo, l'art. 22, che prevede i seguenti criteri per la progressione economica orizzontale :

- valorizzazione degli esiti della valutazione della performance individuale di ciascun dipendente dando un maggior peso alle abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti attesi rispetto alla valutazione degli obiettivi assegnati ai dipendenti;
- costituzione di graduatoria unica, cioè non distinta per categoria, per ciascun Servizio/Struttura aggregata;
- previsione di un punteggio minimo per poter accedere alla graduatoria;
- budget di risorse per Servizio/Struttura Aggregata in base al personale assegnato;
- riconoscimento della progressione economica ai dipendenti con il punteggio più alto in graduatoria.

Con il nuovo accordo è stato deciso di individuare, in via sperimentale per gli anni 2020/2021/2022, un criterio aggiuntivo, al fine dello sviluppo economico del dipendente, prevedendo la valorizzazione della crescita professionale del dipendente rispetto alle proprie potenzialità ed al contesto organizzativo nel quale si trova ad operare (è stata data applicazione al criterio dell'esperienza professionale previsto dall'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 del 21/05/2018) . Tale valorizzazione può essere riconosciuta al personale con elevate valutazioni.

Inoltre, per gli anni 2020/2021/2022, in considerazione del periodo di sospensione delle progressioni economiche orizzontali tra l'anno 2008 e l'anno 2017 dovuto anche ad interventi normativi, ad integrazione dei suddetti criteri viene valorizzata la permanenza nella posizione economica di appartenenza dei dipendenti.

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

La presente preintesa modifica la parte normativa dell'istituto incentivante della progressione economica orizzontale. Gli impieghi del Fondo 2020 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 dal 01/01/2020 e determina l'abrogazione dei precedenti artt. 22 – 23 – 24 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;*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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;

La disciplina dei criteri per la Progressione economica all’interno della categoria prevista dall’accordo costruisce la cornice fondamentale della metodologia della Progressione economica. o Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), verranno considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto relativi a: la valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e la valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti dando un peso ponderato maggiore alla valutazione delle abilità/capacità. Viene valorizzata la crescita professionale e si prevede che per l’attribuzione della progressione economica è necessario acquisire, per ciascun anno, un punteggio ponderato pari o superiore a 70 punti su 100.

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 2020/2022 (DCC 15/2020), dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l’Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2020/2022 integrato con il PEG (DGC 108/2020) dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi .

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