

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 CCDI 04/12/2018 Accordo definitivo 27/12/2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018 – 2019- 2020
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Pubblica: Dott. Massimo Nutini – Presidente, su delega del Dott. Giovanni Ducceschi Dott. Giovanni Ducceschi – Presidente per l'accordo definitivo; Dott. ssa Donatella Palmieri - 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 (elenco sigle): R.S.U. del Comune di Prato SIND. FP CGIL SIND. UIL FPL SIND. CISL FP
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa: disciplina degli istituti correlati al salario accessorio del personale di categoria del Comune di Prato post CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018

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.	Certificazione avvenuta con nota P.G. 238859 del 27/12/2018
	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 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 153 del 08/05/2018
		Con DGC 25 del 30/01/2018 l'Ente ha approvato il Piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità per il triennio 2018/2020. All'interno del suddetto Piano, così come previsto dal Piano nazionale Anticorruzione 2016 è contenuta la sezione "Trasparenza", in sostituzione del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito dal novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 che costituisce parte integrante ed essenziale del presente Piano triennale di prevenzione della Corruzione.
		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 05/07/2018. La stessa relazione è stata approvata con DGC 239 del 28/06/2018. 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;

Con l'approvazione, in data 21/05/2018, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il Triennio 2016/2018, l'Amministrazione ha colto l'occasione di utilizzare i nuovi strumenti incentivanti per poter compensare e valorizzare attività e professionalità dell'Ente che sono strategiche per la realizzazione delle proprie priorità (es. indennità servizio esterno, maggiorazione del premio, gli incentivi per funzioni tecniche ecc...). Accanto ai nuovi istituti incentivanti, il CCNL permette di modificare in parte istituti già previsti da CCNL precedenti

aggiornandone la disciplina giuridica ed il valore economico dei medesimi (es. indennità di reperibilità, progressioni economiche, indennità di specifiche responsabilità ecc...).

Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Il presente contratto decentrato del Comune di Prato persegue l'obiettivo di disciplinare gli istituti previsti dal CCNL 2016/2018, tenendo conto che gli impatti della disciplina dei suddetti istituti, con particolare attenzione alle indennità riconosciute dal CCNL 2016/2018, devono garantire il mantenimento di un equilibrio nella distribuzione delle risorse nonché garantire la valorizzazione della performance;

In merito al nuovo CCDI 2018/2020 trovano disciplina i seguenti istituti:

- le indennità riconosciute dal CCNL (correlate alle condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno, indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione)
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi;
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- le materie di contrattazione integrativa prevista dal CCNL 2016/2018 che hanno impatti sull'organizzazione del lavoro e dei servizi e cioè le materie previste dall'art. 7 comma 4 lett. k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z);

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Si elencano di seguito i principali contenuti del decentrato:

Titolo I - Capo I - Disposizioni Generali Articoli da 1 a 5	I primi cinque articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a: • Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo; • Sistema delle relazioni sindacali; • Ambito della contrattazione integrativa; • Obiettivi della contrattazione integrativa; • Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo I – Disciplina delle indennità Articoli da 6 a 10	Definisce i principi generali, individuando, poi: - le misure della nuova indennità correlata alle condizioni di lavoro, con differenziazione delle tipologie e della misura dell'indennità, definita in base all'entità dei valori di cassa gestiti, alla tipologia di rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale, al tipo di disagio dovuto alla particolare gravosità dell'attività svolta - la disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità prevista dal .

	dall'art. 70- quinquies, comma 1, introducendo la possibilità di incentivare il personale interessato fino ad € 3.000,00 annui lordi, come previsto dal nuovo CCNL, - la disciplina per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 2, introducendo la possibilità di incentivare il personale interessato fino ad € 350,00 annui lordi, come previsto dal nuovo CCNL, - l'inquadramento e la misura dell'indennità di reperibilità, modificata rispetto alla previgente disciplina, in considerazione dell'importanza dell'attività richiesta ai dipendenti afferenti alle aree di reperibilità
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo II – Indennità e discipline della Polizia Locale Articoli da 11 a 13	Il Capo è interamente dedicato alle indennità da riconoscere agli appartenenti al Corpo di Polizia Locale e disciplina : - le prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi, - la nuova indennità di servizio esterno, definita per compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, differenziata in parte in base al numero di ore di servizio esterno espletato, ed in parte in base al quadrante orario in cui viene svolto il servizio esterno - la nuova indennità di funzione, prevista fino ad un importo massimo di € 3.000, 00 annui lordi, correlata ai compiti, alle attività ed alle responsabilità connesse al grado
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo III – Premialità Articoli da 14 a 20	Il Capo disciplina, relativamente ai premi correlati alla performance: - le percentuali destinate all'incentivazione della performance organizzativa (5%) ed individuale (95%) per il personale di categoria - le tipologie di indicatori da prendere in considerazione e la modalità di calcolo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, compresa la maggiorazione del premio individuale, prevedendo che tale maggiorazione, pari al 30% delle quote di premio per categoria, sia riconosciuta al 5% dei dipendenti per ciascuna categoria, e precisando che, in caso di parimerito, la percentuale del personale a cui può essere riconosciuta la maggiorazione del premio, non può essere comunque superiore al 7% del personale con valutazione positiva. - la possibilità di dedicare risorse correlate ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento

	- i criteri per la determinazione e la ripartizione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, individuando gli indicatori da prendere in considerazione per la misurazione (in aggiunta a quello attuale riguardante il grado di attuazione delle strategie dell'Ente), e stabilendone la ripartizione tra performance organizzativa (10%) e individuale (90%), - la possibilità di definire un sistema di perequazione tra gli importi dei premi collegati alla performance individuale e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo IV – Progressione economica orizzontale Articoli da 21 a 24	Disciplina i criteri per la progressione economica all'interno della categoria, la metodologia di valutazione, l'assegnazione del budget e la definizione della graduatoria, gli aventi diritto e i termini per il ricorso
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Articoli da 25 a 27	Si disciplinano le modalità di ripartizioni e distribuzione dei compensi che specifiche disposizioni di legge riconoscono al personale: la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, introiti ex art. 43 della L.449/1997 ed art. 10 "Regolamento sui servizi non essenziali con rimborso da parte dell'utenza e servizi a pagamento per conto terzi" , compensi di natura professionale dei dipendenti avvocati assegnati all'ufficio legale.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo VI – Specifici istituti Articoli da 28 a 30	Viene prevista la disciplina per la corresponsione del buono pasto , la previsione dell'attivazione di un confronto sul Welfare Integrativo, una precisazione riguardo alla destinazione dei proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992
Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro Articolo 31	Elenca i criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita
Titolo IV – Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali art. 32 - 35	Definisce il Campo di applicazione e finalità, i contingenti di personale, la comunicazione all'utenza e le responsabilità del responsabile di servizio in occasione di scioperi

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

La presente preintesa disciplina la parte normativa degli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto. Gli impieghi del Fondo 2018 vengono definiti in apposito accordo. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente preintesa sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua ricaduta economica.

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

Il CCDI ha efficacia dal 01/01/2018 e determina l'abrogazione dei precedenti contratti/accordi decentrati in materia, fatto salvo quanto specificatamente previsto nei singoli articoli.

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:

Premi correlati alla performance organizzativa:

- i premi correlati alla performance organizzativa sono ripartiti tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa) definendo una quota base differenziata per categoria per valorizzare il diverso contributo che ciascuna categoria apporta alla performance organizzativa dell'Ente in considerazione della complessità delle attività e mansioni richieste. La quota base del premio viene riproporzionata in base al valore finale raggiunto e misurato a seguito del processo di misurazione e valutazione della performance attraverso un sistema di indicatori a rilevanza esterna e interna teso a rilevare, per l'anno 2019, il grado di attuazione delle strategie di Ente, il contributo che le policy dell'Amministrazione producono sul territorio di riferimento, lo stato di salute dell'Amministrazione. Per l'anno 2018 verrà preso a riferimento il grado di attuazione delle strategie di Ente.

Premi correlati alla performance individuale:

- La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente competente compilando la scheda di valutazione.

- Ai fini della determinazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018, si è convenuto di definire una quota di premio per ciascuna categoria; tale maggiorazione, pari al 30% delle quote di premio per categoria, è riconosciuta al 5% dei dipendenti per ciascuna categoria, e, in caso di parimerito, la percentuale del personale a cui può essere riconosciuta la maggiorazione del premio, non può essere comunque superiore al 7% del personale con valutazione positiva (pari o superiore al 90%).

- Individuato il personale a cui, per ciascun Servizio o Servizio/Unità di Staff, viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale definendo una quota base differenziata per categoria.

— Il riconoscimento del premio connesso alla performance individuale verrà attribuito al personale che ha conseguito una valutazione pari o superiore al 70%. L'incentivo sarà determinato dal valore della quota di premio (con o senza maggiorazione) di ciascun dipendente per il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Il nuovo CCNL modifica non solo il sistema di finanziamento delle Posizioni Organizzative ma anche il sistema della retribuzione di risultato delle medesime prevedendo che, nell'ambito delle risorse dedicate alla remunerazione delle Posizioni Organizzative, almeno il 15% venga destinato alla retribuzione di risultato. Le risorse dedicate alla retribuzione di risultato vengono in parte dedicate all'incentivazione della performance organizzativa ed in parte a quella individuale.

Le risorse per incentivare la performance organizzativa verranno ripartite tra tutto il personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa in proporzione al valore finale raggiunto e misurato attraverso un sistema di indicatori a rilevanza esterna e interna teso a rilevare, per il 2019: il grado di attuazione delle strategie di Ente, il contributo che le policy dell'Amministrazione producono sul territorio di riferimento, lo stato di salute dell'Amministrazione. Per l'anno 2018 verrà preso a riferimento il grado di attuazione delle strategie di Ente.

- La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza compilando la scheda di valutazione e vengono ripartite tra il personale titolare di Posizione Organizzativa. La retribuzione di risultato connessa alla performance individuale verrà attribuita al personale titolare di Posizione Organizzativa che ha conseguito una valutazione pari o superiore all' 85%. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Lo schema di Preintesa disciplina la progressione economica all'interno della categoria, assicurando il principio di selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale. 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 (sezione A, peso 30%); la valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti (sezione B, peso 70%); il punteggio finale della scheda di valutazione di ciascun dipendente sarà dato, pertanto, dal risultato della seguente formula: punteggio Sezione A ponderato + punteggio Sezione B ponderato. Per poter accedere alla graduatoria, i dipendenti dovranno comunque aver acquisito un punteggio ponderato (ottenuto come somma del punteggio ponderato sezione A + punteggio ponderato sezione B) 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 2018/2020 (DCC 30/2018) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2018/2020 integrato con il PEG (DGC 153/2018) dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Giovanni Ducceschi

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