

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 11/03/2019 e 28/10/2019 Accordo definitivo 02/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019- 2020
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Datoriale: Dott. ssa 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 della preintesa (elenco sigle): R.S.U. del Comune di Prato (29/10/2019) SIND. FP CGIL SIND. UIL FPL SIND. CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo (elenco sigle): R.S.U. del Comune di Prato (29/10/2019) 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: integrazione disciplina art. 7 “Indennità condizioni di lavoro”, modifiche all'art. 16 “Premi correlati alla performance individuale”, all'art. 19 “Criteri per la determinazione della

		retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa” e all'Allegato 2 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018
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.	Con nota P.G. n. 226583 del 25/11/2019 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 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 Delibera del Giunta Comunale n. 137 del 24/04/2019
		In sostituzione del piano triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito con il novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, con DGC n. 21 del 29/01/2019, è stato aggiornato, per il triennio 2019/2021, il Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Prato di cui la Sezione trasparenza costituisce parte integrante ed essenziale.
		Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa al triennio 2018/2020 in data 21/05/2019; la stessa relazione è stata approvata dalla Giunta Comunale con DGC 186 del 21/05/2019. Ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 modificato dal D. Lgs. 74/2017, la relazione della performance riferita la triennio 2019/2021 sarà approvata dalla Giunta e validata dal NdV entri il 30/06/2020. L'approvazione e validazione della Relazione della Performance 2019/2021, prevista entro il 30/06/2020, costituisce presupposto obbligatorio per l'erogazione dell'incentivazione della performance del personale di categoria A, B, C e D e del risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa.
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 la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Prato triennio 2018/2020 in data 27/12/2018, a seguito del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018 del 21/05/2018, l'Amministrazione ha colto l'occasione per utilizzare i nuovi strumenti incentivanti compensando e valorizzando 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 ha permesso 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...).

A seguito dell'applicazione del primo anno, si sono rese necessarie alcune integrazioni e/o modifiche.

Gli obiettivi e l'oggetto del nuovo CCDI

Con l'accordo sottoscritto in data 11 marzo 2019 si è ritenuto necessario modificare:

- il comma 4 dell'art. 19 del CCDI 2018/2020 prevedendo che l'importo della retribuzione di risultato debba essere calcolato, anziché avendo a riferimento una quota base unica, come percentuale della retribuzione di posizione. L'entità di tale percentuale viene definita in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione e può essere, al massimo, del 25%;
- il Parametro 3 "Grado posseduto" dell'Allegato 2 del CCDI 2018/2020 relativo ai parametri di pesatura dell'indennità di funzione ex art. 56 sexies del CCNL 2016/2018 prevedendo che l'indennità di funzione correlata ai compiti, alle attività, alle responsabilità connesse al grado effettivamente svolte debba essere riconosciuta all'Agente scelto, all'Assistete, all'Assistente scelto e all'Ispettore in quanto il Sovrintendente e il Commissario non sono previste dall'ordinamento professionale del Comune di Prato; mentre non si ritiene opportuno conferire responsabilità agli Agente con primo, secondo e terzo anno di servizio.

L'accordo sottoscritto in data 28/10/2019:

- integra le fattispecie per il riconoscimento dell'indennità di condizioni di lavoro previste dall'art. 7 del CCDI 2018/2020, stabilendo un'indennità per il personale educativo della scuola dell'infanzia che, nell'ambito della sperimentazione centri 0-6, garantisce la continuità didattica passando dalla scuola dell'infanzia all'asilo nido modificando totalmente la propria attività lavorativa. L'indennità è volta a compensare il maggiore impegno fisico dovuto a tale cambiamento. Viene prevista un'indennità giornaliera lorda pari ad € 2,50;
- modifica l'art. 16 "Premi collegati alla performance individuale" e l'art. 19 "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa", del contratto decentrato del Comune di Prato 2018/2020 al fine di rendere coerenti le percentuali minime per il riconoscimento del premio collegato alla performance individuale tra i vari sistemi di valutazione del personale anche di livello dirigenziale. Viene previsto che il premio connesso alla performance individuale del personale di categoria e la retribuzione di risultato connessa alla performance individuale del personale incaricato di Posizione organizzativa viene attribuita con il conseguimento di una valutazione pari o superiore a 60%.

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

Le presenti intese disciplinano integrazioni e modifiche alla parte normativa degli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto. Gli impieghi del Fondo 2019 vengono definiti in apposito accordo. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna le presenti intese 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

Le integrazioni e modifiche hanno efficacia dal 01/01/2019.

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 nuova fattispecie di indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta unicamente al personale educativo della scuola dell'infanzia che passa al nido per realizzare la continuità didattica prevista nella sperimentazione dei centri 0-6;
- la modifica al Parametro 3 "Grado posseduto" dell'Allegato 2 valorizza il personale del Corpo di Polizia Municipale che ha acquisito, con l'esperienza, professionalità tale da poter ricoprire ruoli di responsabilità all'interno del Corpo medesimo;
- la definizione della quota di retribuzione di risultato spettante al personale incaricato di posizione organizzativa è una percentuale della retribuzione di posizione (massimo il 25%) e la sua entità dipende dalla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione;
- il punteggio minimo richiesto per l'attribuzione del premio collegato alla performance individuale del personale di categoria e quello delle posizioni organizzative è oltre il 50% 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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

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.

L'integrazione dell'art. 7 "Indennità di disagio" del CCDI 2018/2020 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018, che riconosce un'indennità al personale educativo della scuola materna che cambia propria attività lavorativa passando al nido, permette di far fronte ad un maggior disagio di tale personale nello svolgimento dell'attività nuova richiesta nell'ambito della sperimentazione centri 0-6 che rappresenta un obiettivo strategico dell'Amministrazione.

Le modifiche dell'art. 16 "Premi correlati alla performance individuale" e dell'art. 19 "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa" del CCDI 2018/2020

del 27/12/2018, coerenti con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, hanno la finalità:

- di rendere il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente coerente anche nella parte che prevede un punteggio minimo per il riconoscimento del premio collegato ai risultato di performance del personale dell'Ente (Direttore generale/Segretario Generale, Dirigenti, personale di cat. A, B, C, D e Posizioni Organizzative);
- di correlare la quota di retribuzione di risultato alla complessità della responsabilità degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Le modifiche al Parametro 3 “Grado posseduto” dell’Allegato 2 del CCDI 2018/2020 relativo ai parametri di pesatura dell’indennità di funzione ex art. 56 sexies del CCNL 2016/2018 vanno a valorizzare il personale del Corpo di Polizia Municipale che ha acquisito, col tempo, una determinata professionalità per poter ricoprire ruoli di responsabilità.

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