

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 01/03/2023 Accordo 23/03/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di Parte Datoriale:</p> <p>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 della preintesa (elenco sigle):</p> <p>Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL R.S.U. del Comune di Prato</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo (elenco sigle):</p> <p>Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP (28/03/2023) SIND. UIL FPL (28/03/2023) R.S.U. del Comune di Prato (24/03/2023)</p>

Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2023
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 20/03/2023 con nota PG. n. 63010 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	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 e n. 229 del 06/07/2022 e successive variazioni e assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 approvato con DGC n. 393 del 08/11/2022.
		Con DGC n. 52 del 08/03/2022, 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. Tale piano è stato assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 approvato con DGC n. 393 del 08/11/2022.
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 27/07/2022. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 255 del 26/07/2022. La Relazione della Performance relativa all'anno 2022 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 la preintesa relativa al Fondo 2023 si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale di categoria per l'anno 2023.

L'importo del Fondo delle risorse decentrate stabili e variabili di natura obbligatoria anno 2023 è stato definito con Determina Dirigenziale n. 52 del 18/01/2023 ed è pari a € 4.020.289,96, di cui € 3.322.932,93 soggette al limite ex art. dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 ed € 697.357,03 non soggette al suddetto limite;

L'importo anno 2023 delle risorse stanziato a bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di Posizione Organizzativa è pari ad € 433.615,73;

L'importo del Fondo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023 e l'importo stanziato in bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di Posizione Organizzativa rispettano il limite di risorse destinabili al salario accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019.

In merito alle poste escluse dai limiti al salario accessorio, la Corte dei Conti della Liguria con Delibera n. 77 del 16 settembre 2021, sul tema dell'applicabilità o meno dei limiti alla retribuzione accessoria del personale legale previsti dalla disciplina dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, ritiene che, anche in aderenza alla pronuncia nomofilattica delle Sezioni riunite n. 51/2011/QM, per tutti i compensi professionali ai legali interni, possono trovare applicazione unicamente i limiti specifici, contenuti nell'art. 9 del D.L. n. 90 del 2014 (che, peraltro, impongono, a livello complessivo, di non superare lo stanziamento dell'esercizio 2013, oltre che, su un piano individuale, l'ammontare della retribuzione annua del dipendente e il tetto massimo dello stipendio di primo presidente della Corte di Cassazione);

Inoltre dalle tabelle del Conto annuale anno 2021(Circolare 25 del 10 giugno 2022 del Mef), si riscontra che, nell'elenco degli emolumenti non soggetti, ai limiti del trattamento accessorio previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, sono ricompresi anche i compensi per gli Avvocati per sentenze favorevoli con l'obbligo alle spese compensate;

Si ritiene ampiamente condivisibile il nuovo orientamento della magistratura contabile, sposata pienamente dal Mef, che ritiene esclusi dai limiti del trattamento accessorio, previsti dalla disciplina dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75 del 2017, gli emolumenti riconosciuti dell'Avvocatura per sentenze favorevoli con obbligo alle spese compensate in quanto trovano applicazione unicamente i limiti specifici, contenuti nell'art. 9 del D.L. n. 90 del 2014 che impongono di non superare lo stanziamento dell'esercizio 2013 per le medesime finalità;

Le risorse iscritte ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. a CCNL16/11/2022 ex art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018, relative agli incentivi per funzioni tecniche e incentivi per compensi professionali dei legali per sentenze favorevoli all'amministrazione per l'anno 2023 saranno definite a consuntivo una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa anno 2023;

A consuntivo, cioè una volta liquidati tutti gli emolumenti finanziati con il suddetto Fondo, si potranno avere delle somme non attribuite o distribuite che, in base all'art. 80 comma 1 ultimo capoverso del CCNL 16/11/2022 nonché pareri ARAN, saranno riportate, a tale titolo, come fonte di finanziamento dei fondi anni successivi.

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

DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

Competenze a carattere stabile	Utilizzo anno 2023
Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	1.280.000,00
Risorse per la realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno corrente. Viene confermato, anche per l'anno 2023, l'intero accordo di modifica del Capo IV "Progressione economica orizzontale" del CCDI personale non dirigente parte normativa triennio 2018-2020 del 06/07/2020. Per l'anno 2023, il budget di risorse per le progressioni economiche orizzontali per ciascun Servizio deve garantire il finanziamento di almeno un passaggio di livello economico.	150.000,00
Indennità di specifica responsabilità (ex artt. 8 e 9 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 e s.m.i. e Allegato K al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi) ed indennità di funzione (ex art. 13 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 e s.m.i. e Allegato L al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi)	250.000,00
Indennità di cui art. 37, comma 4, CCNL 6/7/95 da parte del personale ex. VIII q.f.)	3.500,00
Incremento indennità del personale educativo degli asili nido e materne (art.31 c.7 CCNL 14.9.2000, art.6 CCNL 5.10.2001, art. 6 CCNL 5.10.2001)	86.000,00
Indennità di comparto ex art.33 del CCNL 22.01.2004 a carico del fondo	450.000,00
Indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, turno, orario festivo, notturno e festivo - notturno, servizio esterno	725.694,00

Incentivo al personale educativo ex art. 31 comma 5 dl CCNL 14/09/2000 per settimana aggiuntiva al calendario scolastico ovvero fino al 28 luglio 2023 stabilendo un importo individuale di incentivazione non superiore ad € 250,00 lordi per una somma complessiva destinata a detta incentivazione non superiore ad €	10.000,00
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI STABILITA'</u>	2.955.194,00
---------------------------------------------------------------	---------------------

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a Euro **644.390,03**. Tali risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili.

Competenze a carattere variabile

Utilizzo anno 2023

Compensi per l'incentivazione delle attività derivanti dalla convenzione con la Provincia di Prato	5.913,78
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Progetto per la definizione delle domande in sanatoria edilizia straordinaria	36.000,00
-------------------------------------------------------------------------------	-----------

Premi correlati ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento del Corpo di Polizia Municipale e degli ausiliari del traffico per un importo pari ad € 29.250,00, del personale con profilo professionale di cuoco per un importo pari ad € 1.250,00 e del personale coinvolto nella sperimentazione dei "Centri Zerosei" per un importo pari ad € 9.500,00	40.000,00
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

Premi correlati all'incentivazione della performance	983.182,18
------------------------------------------------------	------------

TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITÀ	1.065.095,96
<u>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</u>	4.020.289,96

Qualora a consuntivo si renda necessaria la riduzione delle risorse a seguito del superamento del limite anno 2016, si avrà una diminuzione di pari importo delle risorse destinate ai premi correlati all'incentivazione della performance.

c) *Gli effetti abrogativi impliciti*

Nessun effetto abrogativo implicito

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria* (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;

Gli incentivi economici rispettano il principio di attribuzione selettiva e meritocratica delle indennità collegate all'organizzazione del lavoro (indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno ecc), a specifiche responsabilità nonché ai premi collegate alla performance.

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);

Per l'anno 2023 sono state previste risorse per un importo pari ad € 150.000,00 per nuove progressioni economiche orizzontali permettendo a una quota limitata di dipendenti il beneficio economico. Il costo totale delle progressione economica orizzontale per gli aventi diritto a partecipare è pari ad € 450.740,51 e pertanto l'ammontare delle risorse messe a disposizione per la progressione economica orizzontale anno 2023 rappresenta circa il 33,28% del costo totale.

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 2023/2025 – sezione strategica (DCC 55/2022) e dalla nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 (DCC 66 del 17/11/2022) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere dal Piano della Performance 2022/2024 con DGC n 79 del 29/03/2022 e n. 229 del 06/07/2022 e successive variazioni e dal Piano esecutivo di gestione PEG - Piano della Performance 2022/2024 con DGC n. 229 del 06/07/2022 dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2022/2024 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

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