

**Comune di Prato**

## Relazione illustrativa

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

|   |  |
|---|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                   | Accordo 23/12/2025   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>             | Anno 2025  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b> | <p>Delegazione trattante di Parte Datoriale:</p> <p>Dott. ssa Donatella Palmieri – Presidente</p> <p>Dott. Michele Magi - Componente</p> <p>Dott.ssa Maria Lombardo - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL</b></p> <p><b>SIND. CISL FP</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL</b></p> <p><b>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U. del Comune di Prato</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</p> <p><b>Utilizzo risorse decentrate anno 2025</b></p> <p><b>SIND. FP CGIL 04/12/2025</b></p> <p><b>SIND. CISL FP 04/12/2025</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL 04/12/2025</b></p> <p>R.S.U. del Comune di Prato 04/12/2025</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo (elenco sigle):</p> <p><b>Utilizzo risorse decentrate anno 2025</b></p> <p><b>SIND. FP CGIL 23/12/2025</b></p> <p><b>SIND. CISL FP 23/12/2025</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL 23/12/2025</b></p> <p>R.S.U. del Comune di Prato 23/12/2025</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   |  |
| Soggetti destinatari  |   | Personale non dirigente del Comune di Prato  |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)                        |   | Utilizzo risorse decentrate anno 2025 e modifica all'art. 22 bis comma 1 b) e comma 1 c), all'art. 22 quater comma 5 lett a) e b) del CCDI 2023/2025   |
| 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 16/12/2025 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 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con Delibera del Giunta Comunale n. 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii.   |
|   |   | Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Prato costituisce la sottosezione denominata 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza della sezione 2) Valore pubblico, performance e anticorruzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. Il PIAO 2025/2027 è stato approvato con DGC 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii. |
|   |   | 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 04/07/2025. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 284 del 30/06/2025. La Relazione della Performance relativa all'anno 2025 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 2025 si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale di categoria per l'anno 2025.

L'importo del Fondo delle risorse decentrate anno 2025 è stato definito con Determina Dirigenziale n. 3541 03/12/2025 ed è pari a € **4.313.997,75**, (di cui € **3.308.972,07** soggette al limite ex art. 23 comma 2 della D. Lgs 75/2017 ed € **1.055.025,68** non soggette al suddetto limite) al netto degli oneri a carico del datore di lavoro. Il suddetto importo rispetta il limite di risorse destinabili al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 della D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, salvo la verifica a consuntivo di somme soggette al limite. In caso di superamento rispetto all'anno 2016, si provvederà all'automatica riduzione delle risorse

L'importo anno 2025 delle risorse stanziato a bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione è pari ad € **433.615,73**.

L'importo del Fondo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025 e l'importo stanziato in bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione 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.

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, per compensi professionali dei legali per l'anno 2025 saranno definite a consuntivo una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa anno 2025;

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 2025**

| <b>Competenze a carattere stabile</b>   | <b>Utilizzo anno 2025</b> |
|---|---------------------------|
| Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti  | 1.270.000,00              |
| Risorse per la realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno corrente disponendo le modifiche al sistema come sotto definite.  | 270.000,00                |
| Indennità di specifica responsabilità (ex artt. 8 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 e s.m.i. e Allegato K al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi) ed indennità di funzione (ex art. 12 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 e s.m.i. e Allegato L al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi)                          | 295.000,00                |
| 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)  | 85.000,00                 |
| Indennità di comparto ex art.33 del CCNL 22.01.2004 a carico del fondo  | 485.000,00                |
| Indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, turno, orario festivo, notturno e festivo - notturno, servizio esterno   | 822.000,00                |
| Incentivo al personale educativo ex art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000 per settimana aggiuntiva al calendario scolastico ovvero fino al 26 luglio 2025 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                 |
| <b><u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI STABILITÀ</u></b>  | <b>3.240.500,00</b>       |

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a **Euro 840.048,60**. Tali risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili.

**Competenze a carattere variabile****Utilizzo anno 2025**

|   |                     |
|---|---------------------|
| 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           |
| Progetto formativo "Impara a sparare per non sparare mai" del Corpo di Polizia Locale per un importo pari € 7.000,00, Progetto formativo P.R.E.S.T.I.G.I.O. e P.R.E.G.I.O. del Servizio Pubblica Istruzione per un importo pari € 3.000,00 e Progetto formativo "gli aspetti fondamentali dell'attività amministrativa nell'operatività dell'istruttoria edilizia" per un importo pari € 1.000,00 | 11.000,00           |
| Compensi da erogare al personale che svolge prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro   | 4.091,63            |
| Premi correlati all'incentivazione della performance  | 982.406,12          |
| <b>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITÀ</b>   | <b>1.073.497,75</b> |
| <b><u>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024</u></b>  | <b>4.313.997,75</b> |

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 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;***

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 2025 sono previste risorse per nuovi differenziali economici per un importo pari ad € 270.000,00. Si specifica che con la presente preintesa, al fine di poter utilizzare l'importo massimo destinabile all'istituto delle progressioni economiche, le parti hanno convenuto di migliorare il sistema apportando le seguenti modifiche che vengono evidenziate in grassetto:

- l'art. 22 bis comma 1 b) ***“non aver beneficiato negli ultimi **tre** anni di alcuna progressione economica. A tal fine sono prese in considerazione anche le progressioni economiche ottenute presso altri Enti nello stesso profilo e/o equivalente”*** che abbia un'anzianità di servizio con lavoro a tempo indeterminato non inferiore a tre anni precedenti la decorrenza della progressione economica;
- l'art. 22 bis comma 1 b) e comma 1 c) ***“possesso di una anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non inferiore a **3** anni precedenti la data di decorrenza della PE”***;
- l'art. 22 quater comma 5 lett a) ***“assegnazione di un massimo di **12** punti al personale che ha un'esperienza pari o superiore a 60 trimestri (15 anni) attribuendo, a ciascun **trimestre** di esperienza, un valore pari a **0,20 (12:60)**. Il “valore **trimestre**” è moltiplicato per il numero **trimestre** di esperienza. Nel conteggio dei **trimestri**, il numero di giorni di servizio che non costituisce un **trimestre** intero non verrà conteggiato”***;
- l'art. 22 quater comma 5 lett b) ***“assegnazione di **18** punti a coloro che non hanno acquisito alcuna progressione economica e procedendo, nella valutazione del punteggio di coloro che hanno acquisito un numero di progressioni da una a pari o superiori a otto, a scalare in diminuzione di un valore fisso di **2** punti.”***

***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 2025/2029- (DCC n. 84 del 23/12/2024) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere, dal PIAO 2025/2027 Sezione Performance con DGC n. 46 del 04/02/2025 e ss.mm.ii. e dal Piano esecutivo di gestione PEG 2025/2027 con DGC n. 17 del 16/01/2025 e ss.mm.ii dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2025/2027 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

*Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica*

*Dott.ssa Donatella Palmieri.*