

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 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 e utilizzo risorse decentrate anno 2023 in data 10/10/2023 Accordo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 e utilizzo risorse decentrate anno 2023 in data 02/11/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 – 2024 - 2025
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Datoriale: Dott. ssa Donatella Palmieri – Presidente 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): SIND. FP CGIL 10/10/2023 SIND. CISL FP 10/10/2023 SIND. UIL FPL 10/10/2023 R.S.U. del Comune di Prato Romagnoli Mauro 10/10/2023 Bacci Maria Cristina 10/10/2023 Lenzi Vania 10/10/2023 Rossetti francesco 10/10/2023 Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accodo (elenco sigle): SIND. FP CGIL 07/11/2023 SIND. CISL FP 02/11/2023 SIND. UIL FPL 07/11/2023 R.S.U. del Comune di Prato Romagnoli Mauro 02/11/2023

Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Prato
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 2019/2021 del 16/11/2023. Parte economica: 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 25/10/2023 P.G.236518, 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 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con Delibera del Giunta Comunale n. 160 del 16/05/2023.
		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 2023/2025 è stato approvato con DGC 160 del 16/05/2023
		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 07/07/2023. La stessa relazione è stata approvata con DGC n. 228 del 04/07/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno 2023 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;

La preintesa disciplina il contratto decentrato del Comune di Prato per il triennio 2023/2025 e definisce i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale di categoria per l'anno 2023.

A seguito del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 del 16/11/2022, e tenuto conto del contenuto degli indirizzi espressi dalla Giunta con DGC nr. 57/2023 e 236/2023, con cui, alla Delegazione trattante di parte datoriale, è stato impartito, tra l'altro, l'indirizzo di rimandare, ad una seconda fase di contrattazione, la definizione di alcuni contenuti del nuovo CCDI triennio 2023/2025 al fine di approfondire gli istituti oggetto di contrattazione a seguito delle novità apportate dal CCNL Funzioni Locali Triennio 2019/2021 del 16/11/2022.

La Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante Sindacale hanno concordato che doveva essere definito, in maniera prioritaria, il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 con particolare attenzione agli istituti relative alle indennità, al fine di poter procedere, in tempi congrui, alla distribuzione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2023 e consentire l'approfondimento delle materie per la procedura di attribuzione delle Progressioni economiche all'interno delle Aree e al premio della performance;

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. compensi ISTAT, incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza 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 condizioni lavoro, di servizio esterno, indennità di specifiche responsabilità, di funzione 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 2019/2021, tenendo conto che gli impatti della disciplina dei suddetti istituti, con particolare attenzione alle indennità riconosciute dal CCNL 2019/2021, devono garantire il mantenimento di un equilibrio nella distribuzione delle risorse nonché garantire la valorizzazione della performance.

Lo sforzo delle Delegazioni trattanti è stato quello di mantenere una proporzionalità nei riconoscimenti economici tra le varie casistiche per compensare e valorizzare attività e professionalità.

In merito al nuovo CCDI 2013/2025 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;
- 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 (Elevata qualificazione con il nuovo sistema di classificazione) e la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione;
- le materie di contrattazione integrativa prevista dal CCNL 2019/2021 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);

In particolare i cambiamenti hanno visto:

- aumentare gli importi dell'indennità giornaliera proporzionata al valore mensile e le fasce dei valori maneggiati da ciascun dipendente come media del trimestre di riferimento, anche se non più previsto obbligatoriamente dal CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 del 16/11/2022;
- l'aumento dell'importo riconosciuto per alcune indennità di condizioni lavoro già presenti nel CCDI 2018/2020 e per l'indennità di servizio esterno per il controllo del territorio in orari notturni e non feriali;
- stabilire nuove indennità per il personale addetto alla sportello/addetto ai servizi vari che debba modificare la propria sede lavorativa per garantire la funzionalità del servizio alla cittadinanza e per l'attività degli ausiliari del traffico di accertamento delle violazioni relative alla sosta e alla fermata dei veicoli, previste dal Codice della strada o da apposita segnaletica, in tutte le strade del territorio comunale nonché nelle aree adibite a parcheggio in quanto l'attività svolta espone l'addetto a situazioni di stress relazionale dovute a situazioni di contrasto con l'utenza;
- l'aumento dell'importo massimo dell'indennità di specifica responsabilità e di funzione per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ che svolga funzioni trasversali all'Ente;
- il riconoscimento, al personale educativo degli asili nido e scuole dell'infanzia, incentivi per l'eventuale settimana aggiuntiva al calendario scolastico;
- la disciplina relativa alle risorse non utilizzate di quelle delle Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni;
- il riconoscimento di un compenso per il personale che svolge prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese fuori dall'orario di lavoro, a carico del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat;
- le modalità per la corresponsione del buono pasto per alcune particolari figure professionali, che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa di durata inferiore a quella disciplinata

dall'articolo 34 comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

- il riconoscimento di un compenso a favore del personale utilizzato in attività di docenza per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti ai dipendenti dell'Ente;
- le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro.

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Si elencano di seguito i principali contenuti del decentrato:

Titolo I – Disposizioni Generali 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 9	Definisce i principi generali, individuando, poi: - l'indennità condizioni di lavoro prevista per l'attività che comporta un maneggio di valori di cassa, è giornaliera e proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media del trimestre di riferimento. Rispetto alla precedente disciplina le fasce di importo medio mensile di valori di cassa maneggiati sono passate da tre a cinque e l'importo massimo dell'indennità giornaliera è passato da € 2,50 a € 3,50. - l'indennità condizioni di lavoro prevista per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale come l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanente, l'uso di attrezzatura da cucina e la manipolazione di materiale elettrico, è passata da un importo giornaliero lordo di € 1,50 ad € 2,00; - l'indennità condizioni di lavoro prevista nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro come orario multi periodale o organizzato in modo tale da corrispondere ad una articolazione oraria del servizio di sette giorni su sette a supporto di attività istituzionali – cerimoniali, ha visto l'aumento dell'importo giornaliero lordo da € 1,00 ad € 3,00; - in oltre, state stabilite nuove indennità condizioni di lavoro previste per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla

	particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, che le seguono: - nel caso in cui personale addetto allo sportello/addetto ai servizi vari debba modificare la propria sede lavorativa per garantire la funzionalità del servizio alla cittadinanza, l'importo è di € 2,00; - nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro che, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, comporti condizioni sfavorevoli di orario, di tempi, tali da condizionare il benessere extra lavorativo e che tale articolazione sia differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo, l'importo stabilito è di € 2,50; - per attività degli ausiliari del traffico di accertamento delle violazioni relative alla sosta e alla fermata dei veicoli, previste dal Codice della strada o da apposita segnaletica, in tutte le strade del territorio comunale nonché nelle aree adibite a parcheggio in quanto l'attività svolta espone l'addetto a situazioni di stress relazionale dovute a situazioni di contrasto con l'utenza, l'importo contrattato è di € 4,00; - l'indennità condizioni di lavoro per l'esecuzione di servizi esterni di polizia locale di 6 ore finalizzati al controllo del territorio ricompresi nella fascia oraria notturna e nei giorni non feriali, l'importo dell'indennità giornaliera corrisposto è passato da € 10,00 ad € 13,00, mentre per quelli ricompresi nella fascia serale (8:00-02:00), l'importo è stato mantenuto ad € 8,00 come nella precedente disciplina; - per l'esecuzione di servizi presso la centrale operativa, di piantone o piantonamento fermati in orari serali, l'indennità corrisposta è passata da un importo giornaliero lordo di € 3,50 ad € 4,50, mentre in orari notturni da € 5,00 ad € 7,50; - nell'ambito dei centri 0-6 nel caso di attività prestata nell'asilo da parte di personale educativo della scuola dell'infanzia al fine di garantire continuità didattica tra il nido e la scuola dell'infanzia, continua a percepire un'indennità di € 2,50; - la disciplina delle posizioni di specifica responsabilità prevista dall'art. 84, comma 1, introducendo, per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ già titolare di una posizione pari a € 3.000,00 e che svolga funzioni trasversali all'Ente, la possibilità elevare a € 4.000,00 annui lordi l'importo riconosciuto; - la disciplina per l'indennità per specifiche responsabilità assegnate all'Ufficiale di stato civile e anagrafe, all'Ufficiale elettorale, all'Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, all'addetto all'URP centrale e addetto ai servizi di protezione civile prevede un compenso di € 350,00 annui lordi;
--	---

	- 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 10 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, - l'indennità di servizio esterno viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Per lo svolgimento di servizi esterni di 6 ore in orari notturni e in giorni non feriali, è prevista un'indennità giornaliera lorda che è passata da € 10,00 ad € 13,00, mentre l'importo previsto per le altre 3 fasce orarie, in cui viene svolto servizio esterno, non è stato modificato in alcun modo; - l'indennità di funzione, introducendo, per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ già titolare di una posizione pari a € 3.000,00 e che svolga funzioni trasversali all'Ente, la possibilità elevare a € 4.000,00 annui lordi l'importo riconosciuto; - la destinazione dei proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo III – Premialità Articoli da 14 a 21	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/area; - 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/area, sia riconosciuta al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria/area, e precisando che, il premio spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione pari o superiore al 90%; - la possibilità di dedicare risorse correlate ad a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva; - riconosce al personale educativo degli asili nido e scuole dell'infanzia incentivi per l'eventuale settimana aggiuntiva al calendario scolastico per un importo individuale non superiore a € 250,00 lordi; - i criteri per la determinazione e la ripartizione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (Elevata Qualificazione)

	con il nuovo sistema di classificazione), 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; Si definisce per la parte economica del contratto, la distribuzione fondo risorse decentrate anno 2023, al quale si rimanda sotto.
Titolo II -Trattamento economico del personale Capo IV – Progressione economica orizzontale Articolo 22	Le parti si impegnano a sottoscrivere con successivo accordo la disciplina dei criteri per la progressione economica all'interno dell'Area professionale.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Articoli da 23 a 25	Si disciplinano le modalità di ripartizioni e distribuzione dei compensi che specifiche disposizioni di legge riconoscono al personale: - compensi per il personale che svolge prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese fuori dall'orario di lavoro, a carico del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat; - 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 iscritti all'Albo speciale degli enti pubblici.
Titolo II - Trattamento economico del personale Capo VI – Specifici istituti Articoli da 26 a 27	Si disciplinano: - le modalità per la corresponsione del buono pasto per particolari figure professionali, come il personale a supporto delle attività di protezione civile e quello appartenente all'Area di vigilanza e Polizia Locale che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa di durata non inferiore a cinque minuti; - i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti ai dipendenti dell'Ente, nell'ambito del progetto formativo.
Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro	

Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro Articoli da 28 a 29	Elenca i criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita e disciplina la modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro.
Titolo IV – Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali articoli da 30 a 34	Definisce il Campo di applicazione e finalità, i contingentati di personale, la comunicazione all'utenza e le responsabilità del responsabile di servizio in occasione di scioperi. In merito alla disciplina dell'incentivo per Funzioni Tecniche viene rinviato a quanto definito nel regolamento di cui all'art. 45 del Lgs. 36/2023 (nuovo Codice Appalti).

L'importo del Fondo delle risorse decentrate anno 2023 è stato definito con Determina Dirigenziale n. 1805 13/07/2023 ed è pari a € 4.083.538,36 (di cui € 3.322.932,93 soggette al limite ex art. 23 comma 2 della D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed € 760.605,43 non soggette al suddetto limite. Con la DD n. 2076/2023 è stata data copertura finanziaria alle risorse del Fondo 2023 costituito con DD nr. 1805/2023 e con cui sono stati ricompresi, tra le risorse dell'art. 79 comma 2 lett.a) del CCNL 16/11/2022 (che richiama l'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018), i 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 così come previsto dall'art. 70-ter del CCNL 2016/2018.

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/Elevata Qualificazione è pari ad € 439.375,65 (così come definito dalla DGC n. 236/2023);

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/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.

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, per compensi professionali dei legali per sentenze favorevoli all'amministrazione e per i 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 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;*

La presente Preintesa disciplina la parte normativa degli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto e gli impieghi del Fondo 2023 adeguati agli impatti economici delle indennità. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente preintesa sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua proiezione di spesa nel triennio considerato.

DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

Competenze a carattere stabile

Utilizzo anno 2023

Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	1.310.000,00
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)	270.000,00
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	795.400,00
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 STABILITÀ</u>	3.074.900,00

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a **Euro 576.931,64**. 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	926.724,58
<u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITÀ</u>	1.008.638,36
<u>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</u>	4.083.538,36

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

L'accordo ha efficacia dall'anno 2023.

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 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 della 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 dalla Nota di aggiornamento DUP 2023/2025 - (DCC 94 del 20/04/2023) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l’Amministrazione Comunale intende raggiungere, dal PIAO 2023/2025 Sezione Performance con DGC n 160 del 16/05/2023 e dal Piano esecutivo di gestione PEG 2023/2025 con DGC n. 160 del 16/05/2023 dove sono esplicitati gli obiettivi gestionali 2023/2025 ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

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