

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	<p>Preintesa Accordo stralcio procedura per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 14 CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022 e rettifica art. 16 comma 4 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 firmata in data 28/11/2023.</p> <p>Accordo stralcio procedura per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 14 CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022 e rettifica art. 16 comma 4 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 firmato in data 20/12/2023.</p>
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 – 2024 - 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di Parte Pubblica: 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>SIND. FP CGIL firmata in data 28/11/2023 SIND. CISL FP firmata in data 28/11/2023 con nota a verbale SIND. UIL FPL firmata in data 29/11/2023 con nota a verbale SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U. del Comune di Prato con nota a verbale Romagnoli Mauro firmata in data 28/11/2023 Rossetti Francesco firmata in data 28/11/2023 Lenzi Vania firmata in data 29/11/2023</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL firmata in data 20/12/2023 SIND. CISL FP firmata in data 20/12/2023 con nota a verbale</p>

		<p>SIND. UIL FPL firmata in data 20/12/2023 con nota a verbale</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U. del Comune di Prato</p> <p>Romagnoli Mauro firmata in data 20/12/2023</p> <p>Rossetti Francesco firmata in data 20/12/2023</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Prato.</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Parte normativa:</p> <p>Capo IV – Articolo 22 - Progressione economica del CCDI triennio 2023/2025 del personale di categoria del Comune di Prato;</p> <p>Capo III – Articolo 16 - Premi correlati alla performance individuale</p>
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 12/12/2023 - P.G. 271503, 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.
		<p>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.</p> <p>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.</p>

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;

Il presente accordo disciplina le procedure delle progressioni economiche, contenute nel Capo IV del CCDI triennio 2023-2025 del personale di categoria del Comune di Prato siglata in data 28/11/2023. A seguito del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 del 16/11/2022, la preintesa definisce e disciplina la procedura delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 comma 2 lettere a), b), d), e), f) e g) del suddetto CCNL (materie oggetto di contrattazione).

In oltre, per un errore materiale presente nel testo del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023, si è reso necessario rettificare e sostituire l'art. 16 comma 4, 5° capoverso con il seguente testo *"... A tale fine, il punteggio ponderato ai fini della produttività (valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati peso 70% sezione A scheda di valutazione + valutazione competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti peso 30% sezione B scheda di valutazione)...."*

Illustrazione dei contenuti del CCDI

Nel Capo IV del CCDI 2023/2025 dall'art. 22, all'22 sixies vengono definite le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, prevedendo:

- i requisiti di partecipazione alla procedura selettiva che devono essere posseduti alla data di decorrenza della PE e della pubblicazione del bando;
- la procedura selettiva per l'attribuzione della PE, alla quale il personale partecipa con modalità e tempi stabiliti da apposito avviso di selezione approvato con determinazione dirigenziale del responsabile del Servizio competente lo sviluppo delle risorse umane;
- la valorizzazione degli esiti della valutazione della performance individuale di ciascun dipendente rispetto alle abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti attesi rispetto alla valutazione degli obiettivi assegnati ai dipendenti;
- la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita, nel corso dell'intera carriera lavorativa, nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente;
- la costituzione di graduatorie di Ente per quanto riguarda le aree degli Operatori e Operatori Esperti, come specificate nell'accordo, e la costituzione di graduatorie distinte

per area per ciascun Servizio, per quanto riguarda l'area degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;

- la previsione di un punteggio minimo per poter accedere alla graduatoria;
- il riconoscimento della progressione economica, con relativa attribuzione di differenziali economici, ai dipendenti con il punteggio più alto in graduatoria, fino a concorrenza del numero relativo alla percentuale determinata per ciascuna graduatoria.

Considerato l'attuale modalità di finanziamento delle progressioni economiche realizzate nell'intera carriera lavorativa di ciascun dipendente e prendendo atto che, nel corso della medesima, l'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente è stata valorizzata con progressioni economiche già precedentemente ottenute, il nuovo accordo prevede di attribuire un punteggio differente al numero di progressioni economiche già acquisite nel corso della propria carriera lavorativa.

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

Il presente accordo disciplina la parte normativa dell'istituto incentivante della progressione economica all'interno delle aree. Gli impieghi del Fondo 2023 sono definiti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 del Comune di Prato firmato in data 02/11/2023.

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;

Considerato che con l'accordo di distribuzione delle risorse decentrate anno 2023, firmato in data 23/03/2023, è stato concordato di destinare risorse per progressioni economiche orizzontali per l'anno in essere e che secondo l'art. 13 comma 4 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (01/04/2023) sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Pertanto, il presente accordo ha efficacia dal 01/01/2024 ed integra il CCDI 2023/2025 del personale del Comune di Prato del 02/11/2023, abrogando la disciplina definita dall'art. 22 del CCDI 2018/2020 e s.m.i. e l'Allegato Q del Regolamento Uffici e Servizi del Comune di Prato.

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;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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;

La disciplina della Progressione economica all'interno dell'Area, prevista dall'Accordo, definisce in primis le regole per la partecipazione alla procedura selettiva, stabilendo la necessità di aver ottenuto, nei tre anni precedenti la decorrenza della PE, una valutazione della performance individuale positiva e media non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile.

In oltre, per l'attribuzione della Progressione Economica (P.E.), vengono considerati gli esiti della valutazione delle competenze del Sistema di valutazione della Performance (intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e viene valorizzata l'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente.

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