

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 28/10/2019 Accordo definitivo 02/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione trattante di Parte Datoriale: Dott. ssa Donatella Palmieri – Presidente Dott.ssa Valentina Pacini - Componente Dott.ssa Maria Lombardo - Componente</p> <p>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</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): R.S.U. Comune di Prato (29/10/2019) SIND. FP CGIL SIND. UIL FPL (con nota a verbale) SIND. CISL FP (con nota a verbale)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo definitivo (elenco sigle): R.S.U. Comune di Prato SIND. FP CGIL SIND. UIL FPL (con nota a verbale) SIND. CISL FP (con nota a verbale)</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2019.

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 prot. 226588 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.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</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;

Con il contratto integrativo si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale di categoria per l'anno 2019.

L'importo del Fondo delle risorse decentrate del personale di categoria per l'anno 2019 è stato definito con Determina Dirigenziale n. 1372 del 16/05/2019, integrata con Determina dirigenziale n. 3072 del 23/10/2019, ed è pari ad € 3.745.228,00 di cui € 3.432.999,30 soggette al limite ex art. 1 comma 236 L. 208/2015 ed € 312.228,70 non soggette al suddetto limite;

L'importo anno 2019 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 € 393.615,73;

L'importo del Fondo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 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.

Le risorse dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018 relative agli incentivi per funzioni tecniche e incentivi per compensi professionali dei legali (non soggette ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 relative) per l'anno 2019 saranno definite a consuntivo una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa anno 2019;

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. 68 comma 1 ultimo capoverso del CCNL 21/05/2018 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 2019

Competenze a carattere stabile	Utilizzo anno 2019
Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	1.145.000,00
Risorse per la realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno corrente. Per l'anno 2019, il budget di risorse per le progressioni economiche orizzontali per ciascun Servizio/Struttura aggregata deve garantire il finanziamento di almeno un passaggio di livello economico.	100.000,00

Indennità di specifica responsabilità*	250.000,00
--	------------

**Per mero errore materiale, in questa sezione di destinazione, non è stata prevista anche l'indennità di funzione disciplinata dall'art. 56 – sexies del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018 e dall'art. 13 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 e ss.mm.ii.

Indennità di cui art. 37, comma 4, CCNL 6/7/95 da parte del personale ex. VIII q.f.)	6.074,00
--	----------

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	460.000,00
--	------------

Indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, turno, orario festivo, notturno e festivo - notturno, servizio esterno	660.575,00
---	------------

Incentivi al personale educativo ex art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000 per settimana aggiuntiva al calendario scolastico ovvero fino al 27 luglio 2018** stabilendo un importo individuale di incentivazione non superiore ad € 250,00 lordi per una somma complessiva destinata a detta incentivazione non superiore ad €	10.500,00
---	-----------

** per mero errore materiale è stato scritto 27 luglio 2018 anziché 26 luglio 2019

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

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a **Euro 690.191,69**. Tali risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili.

Competenze a carattere variabile

Utilizzo anno 2019

Compensi per l'incentivazione delle attività derivanti dalla convenzione con la Provincia di Prato	6.379,00
--	----------

Premi correlati ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento del Corpo di Polizia Municipale per un importo pari ad € 25.000,00, del personale ausiliario delle scuole e cuoco per un importo pari ad € 1.500,00 e del personale coinvolto nella sperimentazione dei “Centri Zerosei” per un importo pari ad € 9.200,00	35.700,00
--	-----------

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

Premi correlati all’incentivazione della performance	950.000,00
TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITA’	
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	1.028.079,00

1. **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Viene sostituito il precedente accordo relativo alla distribuzione delle risorse decentrate anno 2019 siglato il 27/12/2018.

3.745.228,00

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 2019 sono state previste risorse per un importo pari ad € 100.000,00 per nuove progressioni economiche orizzontali permettendo a una quota limitata di dipendenti il beneficio economico.

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.

2. Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal DUP 2019/2021 (DCC 68/2019) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l’Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2019/2021 integrato con il PEG (DGC 137/2019) dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

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