

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 06/07/2020 Accordo definitivo 20/09/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Delegazione trattante di Parte Datoriale: Dott. ssa Donatella Palmieri – Presidente Dott.ssa Valentina Pacini - Componente 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): R.S.U. Comune di Prato SIND. FP CGIL (con nota a verbale) SIND. CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie dell'intesa (elenco sigle): R.S.U. Comune di Prato SIND. FP CGIL (con nota a verbale) SIND. CISL FP
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Prato</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate stabili e variabili di natura obbligatoria anno 2020.

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 09.09.2020 con nota P.G. n.0160248 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 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 108 del 21/04/2020
		In sostituzione del piano triennale per l'integrità e la trasparenza, abolito con il novellato art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, con DCC n. 27 del 28/01/2020, è stato aggiornato, per il triennio 2020/2022, il Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Prato di cui la Sezione trasparenza costituisce parte integrante ed essenziale.
	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 21/05/2018. La stessa relazione è stata approvata con DGC 186 del 21/05/2019. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente 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 il contratto integrativo si definiscono i valori di utilizzo e destinazione del Fondo delle risorse decentrate stabili e variabili di natura obbligatoria del personale di categoria per l'anno 2020.

L'importo del Fondo delle risorse decentrate stabili e variabili di natura obbligatoria del personale di categoria per l'anno 2020 è stato definito con Determina Dirigenziale n. 1087 del 26/05/2020 ed è pari ad € 3.592.373,07 di cui € 3.294.268,41 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 € 298.104,66 non soggette al suddetto limite;

L'importo anno 2020 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 2020 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.

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 dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019) per l'anno 2020 saranno definite a consuntivo una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa anno 2020;

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 2020

Competenze a carattere stabile **Utilizzo anno 2020**

Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	1.075.000,00
Risorse per la realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno corrente. Per l'anno 2020, 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.	140.000,00
Indennità di specifica responsabilità ex art 70-quinquies c. 1 e c. 2 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed indennità di funzione ex art. 56 – sexies del CCNL 2016/2018	250.000,00
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)	92.000,00

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	687.500,00
<u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI STABILITA'</u>	2.710.574,00

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a Euro **713.191,69**. Tali risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili.

Competenze a carattere variabile

Utilizzo anno 2020

Compensi per l'incentivazione delle attività derivanti dalla convenzione con la Provincia di Prato	6.379,00
Progetto per la definizione delle domande in sanatoria edilizia straordinaria	36.000,00
Premi correlati all'incentivazione della performance	839.420,07
TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITA'	881.799,07
<u>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI OBBLIGATORIE ANNO 2020</u>	3.592.373,07

1.

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

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

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 2020 sono state previste risorse per un importo pari ad € 140.000,00 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 € 611.409,59 e pertanto l’ammontare delle risorse messe a disposizione per la progressione economica orizzontale anno 2020 rappresenta il 22,89% 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.

3. Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal DUP 2020/2024 (DCC 15/2020) dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l’Amministrazione Comunale intende raggiungere e dal Piano delle Performance 2020/2022 integrato con il PEG (DGC 108/2020 e integrato con DGC 135/2020) 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