

**LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO – anno 2023**

MODULO 1: *ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO*

Data di sottoscrizione Preintesa	20/09/2023
Periodo temporale di vigenza	CCDI 2023 – 2025 parte normativa e Accordo Economico annualità 2023 su Utilizzo risorse decentrate ex art. 79 CCNL 16.11.2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Con Atto del Presidente n. 99 del 19 dicembre 2022 è stata costituita la delegazione di parte pubblica costituita da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Segretario Generale in qualità di presidente - Direttore dell'Area Amministrativa <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP CISL – FP UIL – FPL RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP CISL – FP UIL – FPL RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente di ogni categoria a tempo indeterminato e determinato o comandato in entrata da altro ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCDI 2023 – 2025 parte normativa Accordo Economico utilizzo risorse 2023
Atti Propedeutici	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>È già stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del Fondo Risorse decentrate ex art. 79 del CCNL 16.11.2023 con verbale n. 21 del 31/08/2023.</p> <p>La presente Relazione è redatta per l'acquisizione della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sull'Utilizzo del Fondo 2023</p> <p>Eventuali rilievi: _____</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.</p> <p>L'art. 4 comma 1 "Ciclo di gestione della performance" dello stesso Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.</p> <p>A tal proposito, l'art. 169 del TUEL <i>"Piano esecutivo di gestione"</i>, prevede che <i>"Il PEG e' riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi." .. "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione."</i></p> <p>Si conferma, anche per l'anno 2023, la concentrazione sul Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano della Performance dirigenziale, dei diversi aspetti della pianificazione gestionale.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che come previsto dal D.P.R. 81/2022 accorpa il PEG e il Piano della Performance, è stato approvato con Atto del Presidente n. 71 del 26/06/2023 <i>"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Prato 2023/2025 -Approvazione"</i>.</p> <p>In fase di rendicontazione saranno rilevati a consuntivo i risultati raggiunti mediante la movimentazione dei relativi indicatori.</p> <p>Con atto del Presidente n. 71 del 26.06.2023 è stato approvato, nella sottosezione denominata Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) con validità anni 2023/2025, 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.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009</p> <p>Validazione della Relazione sulla Performance</p> <p>La Relazione sulla Performance 2023 sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, a norma del D.lgs 150/2009, nei termini previsti dalla legge.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo – parte normativa

A seguito della sottoscrizione del Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali in data 16.11.2022, le parti hanno avviato la sessione negoziale per il rinnovo del Contratto Decentrato Integrativo sulle materie indicate dall'art. 7 del CCNL stesso.

Si illustra una sintesi dell'articolato del CCDI, facente parte della Preintesa sottoscritta con le parti sindacali in data 20 settembre 2023, che detta la disciplina normativa di dettaglio per l'applicazione delle nuove disposizioni del CCNL 16.11.2022.

Art. 1 Oggetto e obiettivi	<i>Sintesi degli ambiti di disciplina del CCDI</i>
Art. 2 Ambito di applicazione	<i>Destinatari del CCDI e sostituzione di ogni precedente accordo</i>
Art. 3 Durata – Revisione	<i>Durata triennale per la parte normativa 2023 – 2025. Annualità 2023 per la parte economica.</i>
Art. 4 Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale	<i>Individuazione delle percentuali della ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e alla performance organizzativa</i>
Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	<i>Collegamento con il Piano della Performance. Performance organizzativa: Parametrazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo/degli obiettivi. Performance individuale: misurazione e valutazione del dirigente con apposita scheda di valutazione. Individuazione del meccanismo per quantificare le risorse per la maggiorazione del premio. Dettaglio del procedimento teorico di quantificazione degli importi da distribuire.</i>
Art. 6 Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi	<i>Individuazione di percentuali di abbattimento del premio individuale correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.</i>
Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri generali	<i>Criteri generali per l'assegnazione dei differenziali stipendiali e quantificazione dei differenziali stipendiali da attribuire nel triennio, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Circolare RGS 15/2019 e dalla Sentenza n. 288/2020 della Corte dei Conti della Toscana.</i>
Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree: requisiti di partecipazione alla procedura selettiva	<i>Individuazione dei requisiti che i dipendenti in servizio devono possedere per partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali.</i>
Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva	<i>Contenuto dell'avviso relativo alla procedura selettiva, individuazione dei vari step della successiva fase istruttoria necessaria all'approvazione della graduatoria finale.</i>
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di valutazione	<i>Criteri di valutazione e relative pesature per la formazione della graduatoria finale, nel rispetto dei limiti di cui al comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.</i>
Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di priorità e formazione della graduatoria	<i>Individuazione dei criteri di priorità nel caso di pari merito.</i>

Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree: richiesta di ri-esame	<i>Procedura nel caso di richieste di ri-esame da parte dei dipendenti interessati.</i>
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro	<i>Individuazione dell'ammontare giornaliero da riconoscere per l'indennità condizioni di lavoro. Non si configurano al momento destinatari di tale indennità.</i>
Art. 14 Indennità di servizio esterno	<i>Riconoscimento di indennità di servizio esterno per il personale di polizia provinciale e individuazione dei criteri e dell'ammontare giornaliero da riconoscere.</i>
Art. 15 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2022)	<i>Nessuna configurazione dell'indennità di funzione.</i>
Art. 16 Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità	<i>Individuazione dei limiti della retribuzione da riconoscere come indennità per specifiche responsabilità. Non sussistono le condizioni economiche per il riconoscimento di tale indennità.</i>
Art.17 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	<i>Criteri di riparto degli introiti derivanti da convenzione per servizi a pagamento per conto terzi.</i>
Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	<i>Disciplina di dettaglio dell'art. 56ter</i>
Art. 19 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	<i>Riferimento al Fondo Perseo Sirio</i>
Art. 20 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)	<i>Quantificazione dell'indennità di reperibilità.</i>
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	<i>Quantificazione della retribuzione di risultato individuale direttamente proporzionale alla valutazione conseguita dai titolari di P.O.</i>
Art. 22 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2022)	<i>Individuazione di percentuali di abbattimento della retribuzione di risultato correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.</i>
Art. 23 Pausa per l'attribuzione del buono pasto al personale addetto alla vigilanza (art. 35 co 10 CCNL 2022)	<i>Previsione della maturazione del buono pasto a inizio/fine turno con pausa di 10 minuti nell'ipotesi in cui il personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico attestate dal Comandante.</i>

MODULO 2: 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 – parte economica 2023

Con determinazione dirigenziale n. 1146 del 10.08.2023 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 e all'impegno delle relative risorse. Con precedente atto dirigenziale n. 255 del 28.02.2023 era stato costituito, in via provvisoria, il Fondo Risorse Decentrate – Risorse Stabili anno 2023.

Sulla costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 il Collegio dei Revisori ha rilasciato parere positivo con verbale n. 21 del 31 agosto 2023.

Il Fondo risorse decentrate anno 2023 ammonta ad un importo pari a **€ 236.180,70**, di cui:

- risorse stabili ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. a) per **€ 151.249,38**;
- incrementi stabili ai sensi dell'art. 79 co 1 lett. b), d) e 1-bis per **€ 9.397,63**, somme non soggette al limite nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, così dettagliate:
 - € 4.647,50 ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022: importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018.;
 - € 2.219,10 ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. d), differenze a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e le posizioni iniziali;
 - € 2.531,03 ai sensi dell'art. 79 co. 1-bis CCNL 16.11.2022: quota anno delle risorse corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 delle unità in servizio al 1/04/2023.
- incrementi stabili ai sensi dell'art. 79 co 1 lett. c) per **€ 15.209,25**, somme soggette al limite, stanziato per incremento della consistenza della dotazione organica, in coerenza con il Piano dei Fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

per un totale di risorse stabili di **€ 175.856,26**.

- risorse variabili ai sensi dell'art. 79 co. 2, 3 e 5 per un totale di **€ 60.324,44**, somme non soggette al limite nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, così dettagliate:
 - € 2.431,77 ai sensi dell'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022, dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (introiti da servizi in conto terzi), a seguito della convenzione stipulata con Alia s.p.a. per i controlli in materia di rifiuti, introito coperto con risorse trasferite dall'ente convenzionato;
 - € 20.598,79 ai sensi dell'art. 79 co. 3 lett. a) CCNL 16.11.2022: risorse derivanti da disposizioni di legge ed in dettaglio:
 - per € 7.800,00 e per € 1.828,40, risorse derivanti da disposizioni di legge regionale che prevedono la delega di funzioni in materia di protezione civile e Antincendio Boschivo coperti con risorse trasferite;
 - per € 10.970,39, incentivi per funzioni tecniche, nell'importo stimato ad oggi di quanto già impegnato alla data del presente atto e quindi suscettibile di integrazione;
 - € 23.115,74 ai sensi dell'art. 79 co. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022: risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 anno 2022;
 - € 2.441,57 ai sensi dell'art. 79 co. 3 CCNL 16.11.2022: risorse pari al 0,22% del monte salari 2018;
 - € 11.736,57 ai sensi dell'art. 79 co. 5 CCNL 16.11.2022: quote "una tantum" relative agli incrementi annuali di cui al comma 1 lett b) anni 2021-2022 e di cui al comma 3 anno 2022;

Le parti, nel rispetto dell'art. 80 CCNL 16.11.2023, nella seduta del 11 settembre 2023, hanno raggiunto la seguente intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2023 pari a **€ 236.180,70**:

➤ **Risorse ad utilizzo vincolato per € 100.164,91** come sotto dettagliato:

	Ammontare	Illustrazione
Progressioni economiche già attribuite	€ 45.006,48	Risorse per progressioni economiche consolidate, impegnate e mensilmente erogate con gli stipendi dell'annualità 2023 (art. 80 co.1)
Indennità di comparto (quote	€ 32.127,87	Risorse per Indennità di comparto,

a carico del fondo)		impegnate e mensilmente erogate con gli stipendi dell'annualità 2023 (art. 80 co.1)
Compensi per servizi in conto terzi (<i>Convenzione con ente esterno, introiti coperti da risorse trasferite, con vincolo di destinazione</i>)	€ 2.431,77	Performance individuale a destinazione vincolata e a destinatari individuati (art. 80 co. 2 lett. b)
Compensi previsti da disposizioni di legge	€ 20.598,79	Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 80 co2 lett. g)
Totale	€ 100.164,91	

- Risorse soggette a contrattazione nel rispetto delle destinazioni di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022 per complessivi **€ 136.015,79**:
- € 5.278,28 risorse destinate alla performance organizzativa;
 - € 100.287,51 risorse destinate alla performance individuale;
 - € 17.500,00 indennità di turno;
 - € 1.500,00 indennità di servizio esterno di vigilanza;
 - € 11.450,00 differenziali stipendiali da attribuire con decorrenza nell'anno di riferimento.

Le parti hanno convenuto che i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori o superiori, le risorse necessarie confluiranno/saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

b) Effetti abrogativi impliciti

nessuno

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il processo valutativo è condotto applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP) della Provincia di Prato, approvato mediante Atto del Presidente n. 69 del 4.7.2019, come aggiornato con A.P. 111/2021, che si ispira ai principi di cui al Titolo I "Principi generali", Il "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e III "Merito e premio" del D.lgs. 150/2009. In particolare, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito.

Il Sistema utilizza modalità premianti selettive, secondo logiche meritocratiche, e si propone di valorizzare i dirigenti che conseguono le migliori performance.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nell'anno 2023 saranno assegnati differenziali stipendiali ai dipendenti, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei seguenti limiti:

- 50% degli aventi diritto (Circolare RGS 15/2019);
- 35% del personale in servizio (Sentenza n. 288/2020 della Corte dei conti della Toscana).

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto fa specifico riferimento al Piano della Performance e attesta che gli importi destinati alla produttività/performance collettiva sono erogati a seguito dell'applicazione dello SMIVAP.

Il Sistema definisce esplicitamente la correlazione tra ciclo di programmazione della performance e strumenti di programmazione gestionale.

La "gestione" della performance è legata infatti alla sua "misurazione" nelle varie fasi del ciclo:

fissare degli obiettivi, stabilire delle grandezze, rilevare sistematicamente il valore degli indicatori, intervenire per far fronte a variabili sopravvenute, orientare di nuovo l'azione al risultato atteso, procedere, in fase consuntiva, alla misurazione degli indicatori.

Gli attuali strumenti di programmazione pluriennale e annuale, di monitoraggio e di rendicontazione rispondono efficacemente all'articolazione delle fasi del ciclo di gestione della performance.

L'Amministrazione provinciale ha attuato il Ciclo di Gestione della Performance non dotandosi di ulteriori strumenti di programmazione, bensì ha operato inserendo ulteriori informazioni all'interno di detti strumenti e cercando di lavorare sugli obiettivi e sugli indicatori in modo da renderli il più possibile rispondenti al sistema di misurazione e valutazione della performance.

La valutazione del personale dipendente verrà comunque condotta nel rispetto dei principi sopra richiamati.

f) Altre informazioni

Non rilevano ulteriori informazioni utili.

Prato, 24 settembre 2023

IL DIRETTORE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Dott.ssa Rossella Bonciolini

*(Documento sottoscritto con firma digitale
ai sensi del al D.Lgs 82/2005)*