Provincia di Prato

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente

TRIENNIO 2023 – 2025

Accordo sulle materie di cui all'art. 7 co.4 CCNL 16.11.2022

e

Accordo Economico 2023

2 ottobre 2023

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI PRATO PER GLI ANNI 2023-2024-2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito dell'atto del Presidente n. 88 del 28.09.2023 con il quale il Presidente della delegazione di parte pubblica è autorizzato alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 2 ottobre 2023 alle ore 12:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, costituita con Atto del Presidente n. 99 del 19 dicembre 2022, e riferibile alle persone:

- Dott. Ssa Simonetta Fedeli ***(firmato)***
- Dott.ssa Rossella Bonciolini ***(firmato)***

ed i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

- per la C.G.I.L. - F.P. Sig. Alessio Bettini ***(firmato)***
- per la C.I.S.L. - F.P. Sig. Giovanni Toccafondi ***(firmato)***
- per la U.I.L. - F.P.L. Sig.ra Pini Patrizia ***(firmato)***

per la R.S.U.

Cardosi Elena ***(assente)***

Nesi Stefania ***(firmato)***

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Provincia di Prato

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo, inerente le materie in esso disciplinate, sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale 2023-2025 per la parte normativa e per l'annualità 2023 per la parte economica. Con cadenza annuale devono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista dal contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati.

4. Per quanto non previsto dal presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 4
Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione previsto dal Sistema di valutazione della performance.

2. Tali risorse sono ripartite come segue:
   95 % premi correlato alla performance individuale
   5 % premi correlati alla performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinata la percentuale di almeno il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, sia organizzativa sia individuale, si ispirano ai seguenti principi:
   a) miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   b) valorizzazione dei dipendenti ai fini della crescita delle competenze professionali;
   c) differenziazione delle valutazioni e utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.

2. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono rapportate al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

3. Le risorse di cui al comma 2 vengono distribuite tra i dipendenti aventi diritto, definendo una quota differenziata per area di inquadramento secondo il seguente modo:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento professionale (Area degli Operatori = 100; Area degli Operatori Esperti = 115; Area degli Istruttori = 145; Area dei Funzionari = 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO
Area degli Operatori = 100	n. dipendenti Area Operatori*100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d

- è calcolata la quota individuale per area di inquadramento professionale secondo la formula:

  Totale risorse performance organizzativa/(a+b+c+d)
  indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di area di inquadramento .

4. Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite tra i dipendenti a seguito della misurazione e valutazione della performance individuale, effettuata dal dirigente competente, compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di valutazione.

5. Le risorse destinate alla maggiorazione del premio sono correlate alla performance individuale.

6. Ai fini della maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022:
- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento (Area degli Operatori = 100; Area degli Operatori Esperti = 115; Area degli Istruttori = 145; Area dei Funzionari = 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area di inquadramento professionale;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO
Area degli Operatori = 100	n. dipendenti Area Operatori*100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d

- è calcolata la quota teorica individuale per area di inquadramento professionale secondo la formula:

  Totale risorse performance individuale/(a+b+c+d)
  indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di ciascuna area di inquadramento professionale;
- la quota di maggiorazione individuale del premio è calcolata sulla quota teorica individuale di ciascuna area di inquadramento professionale che viene incrementata del 30%.

7. Beneficia della maggiorazione del premio il 10% dei dipendenti, distinti in aree di inquadramento professionale (Area degli Operatori + Area degli Operatori esperti; Istruttori; Funzionari), che conseguono le valutazioni più elevate secondo il Sistema di valutazione.

8. Le risorse destinate alla maggiorazione del premio sono sottratte dall'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale.

9. L'importo residuo (al netto della premialità) viene utilizzato per definire la quota teorica individuale per area di inquadramento professionale secondo il seguente modo:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento (Area degli Operatori = 100; Area degli Operatori Esperti = 115; Area degli Istruttori = 145; Area dei Funzionari = 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area di inquadramento professionale;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO
Area degli Operatori = 100	n. dipendenti Area Operatori*100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d

- è calcolata la quota teorica individuale secondo la formula:
  Risorse della performance individuale al netto delle risorse per la premialità/(a+b+c+d)
  indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale di ciascuna area di inquadramento professionale.

- la quota teorica individuale è rapportata a:
  * percentuale di part time effettuata secondo la seguente modalità:

% di part time	**Riduzione della quota base**
50%-65%	0,20%
65,01% - 81%	0,10%
≥ 81,01%	Nessuna riduzione

* periodo di presenza in servizio (nel rispetto dei requisiti fissati nello SMVP);
* punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, rilevano solo le assenze per le quali viene meno il trattamento economico fondamentale.

Art. 6
Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi

1. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi correlati alla performance individuale e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale. Nei casi in cui siano erogati compensi aggiuntivi (incentivi per funzioni tecniche) è applicato il seguente sistema di perequazione:

Incentivi di legge	**Abbattimento premio individuale**
Fino a € 1.000 euro	*Nessuna decurtazione*
Da € 1.001 € 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 10.000 euro	*15,00%*
Oltre i 10.001 euro	*25,00%*

2. Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di performance individuale da erogare, sulla base del processo di valutazione, agli altri dipendenti.

Art. 7
Progressioni economiche all'interno delle aree: Criteri generali

1. I differenziali stipendiali, che si configurano come incrementi stabili dello stipendio, sono attribuiti al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di inquadramento professionale.

2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale e il numero massimo di differenziali attribuibili – riferiti a ciascun dipendente per il periodo di inquadramento - sono individuati, distintamente per ogni area, nella Tabella A del CCNL – Funzioni Locali 2019-2021.

3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che non comporta l'assegnazione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, al termine della quale è determinata una graduatoria distinta per ciascuna area di inquadramento professionale. La procedura selettiva è attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.

4. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili, nell'anno 2023, per ciascuna area di inquadramento professionale**,** è definito dalla seguente tabella:

	Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Anno 2023	Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	5	€ 8.000,00
	Istruttori	€ 750,00	3	€ 2.250,00

	Operatori Esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
	Operatori	€ 550,00	1	€ 550,00
	Totale risorse anno 2023			€ 11.450,00

5. I differenziali stipendiali sono attribuiti, sulla base della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, fino al raggiungimento del numero fissato per ciascuna area. La data di decorrenza è il 1° gennaio dell'anno di riferimento.

6. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale a dipendente per ciascuna procedura selettiva. La stessa procedura selettiva ha valenza per l'annualità in cui è svolta.

7. Nei limiti delle risorse disponibili, nel biennio 2024-2025 indicativamente il numero di differenziali attribuibili nel biennio 2024-2025 è il seguente:

	Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Anno 2024	Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	5	€ 8.000,00
	Istruttori	€ 750,00	4	€ 3.000,00
	Operatori Esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
	Totale risorse anno 2024			€ 11.650,00

	Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Anno 2025	Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	€ 9.600,00
	Istruttori	€ 750,00	3	€ 2.250,00
	Operatori Esperti	€ 650,00	2	€ 1.300,00
	Totale risorse anno 2025			€ 13.150,00

Art. 8
Progressioni economiche all'interno delle aree: requisiti di partecipazione alla procedura selettiva

1. Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'annualità di riferimento possono partecipare i lavoratori che hanno i seguenti requisiti:

- essere dipendenti della Provincia di Prato con contratto a tempo indeterminato alla data di approvazione dell'avviso di cui all'art.9;
- non aver beneficiato negli ultimi quattro anni di alcuna progressione economica, a tal fine sono prese in considerazione anche le progressioni economiche ottenute presso altri Enti nella stessa Area di inquadramento;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione. Per la gestione dei casi di procedimenti disciplinari in corso al momento della presentazione delle domande si fa riferimento a quanto disciplinato nel CCNL;
- essere in possesso di almeno tre valutazioni della performance - di cui almeno due conseguite negli ultimi tre anni - , nella stessa area di inquadramento e nello stesso

profilo e/o equivalente. Nel caso in cui il dipendente, per motivi di assenza dal servizio, non abbia una valutazione riferita agli ultimi tre anni, è considerata l'ultima disponibile in ordine cronologico.

2. Alla procedura selettiva partecipano anche i dipendenti entrati in servizio presso la Provincia mediante procedura di mobilità ovvero i dipendenti neoassunti che abbiano i requisiti di cui al comma 1.

Art. 9
Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva

1. La procedura selettiva è indetta mediante avviso approvato con determinazione dirigenziale del Direttore del Servizio Risorse Umane.

2. L'avviso relativo all'avvio della procedura indica:
   - i requisiti di partecipazione come definiti nell'art. 8;
   - la data di decorrenza dei differenziali stipendiali;
   - il tempo di svolgimento della procedura selettiva;
   - gli adempimenti e i tempi della fase istruttoria. Essa prevede:
     - l'onere, a carico del dipendente di fornire, entro i termini richiesti, eventuale copia della valutazione della performance conseguita nella stessa area di inquadramento in altro Ente;
     - l'onere, a carico del dipendente, di fornire, entro i termini richiesti, autocertificazione su eventuali periodi di servizio maturati presso altri Enti a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, nella stessa area di inquadramento e nello stesso profilo e/o equivalente. Il mancato rispetto di tale termine porta, se l'informazione non è in possesso dell'Ente, ad escludere il conteggio di tali periodi di servizio nel calcolo di cui all'art. 10 comma 4 e comma 5.

3. Nel corso della fase istruttoria è approvato, mediante determinazione del Direttore del Servizio Risorse Umane, l'elenco del personale ammesso alla procedura selettiva. Il dipendente, dal momento in cui tale elenco è pubblicato sulla intranet, può presentare entro il termine perentorio di n. 3 giorni, richiesta di ri-esame motivata e documentata.

4. Nel corso della fase istruttoria il Servizio Risorse Umane informa i dipendenti interessati in merito alla quantificazione dell'esperienza professionale in relazione ai periodi di servizio. Il dipendente ha 5 giorni di tempo, dal momento in cui riceve l'informazione, per presentare richiesta di ri-esame motivata e documentata.

5. Al termine della procedura selettiva, la graduatoria è approvata mediante determinazione dirigenziale.

Art. 10
Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di valutazione

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento professionale, secondo la graduatoria, riferita a ciascuna area di inquadramento, risultante dai seguenti criteri:
   a. la media delle valutazioni della performance del dipendente ottenute negli ultimi tre anni o comunque delle più recenti in ordine cronologico, nel rispetto del requisito di partecipazione di cui all'art. 8;
   b. l'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente.

2. Il criterio di cui alla lettera a) ha un peso pari al 70 %. Si riferisce agli esiti della valutazione della performance del dipendente come rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e riferiti al triennio di riferimento secondo quanto previsto dall'art. 8 comma 1. Ai fini della progressione, il punteggio attribuito a ciascun dipendente è dato dalla media aritmetica semplice dei punteggi finali rilevati nella scheda individuale di valutazione nel triennio di riferimento, considerando pertanto sia la valutazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi, sia la performance organizzativa. Nel caso in cui le valutazioni conseguite presso altro Ente facciano riferimento ad una scala diversa da quella in uso nell'Ente, si provvederà a rendere i dati omogenei rispetto ad un stessa scala così da calcolare in modo omogeneo la media.

3. Il criterio di cui alla lettera b) ha un peso pari al 30 %. L'esperienza professionale è intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o in altra amministrazione del comparto Funzioni locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi.
   Dalla quantificazione dei periodi di esperienza sono sottratti eventuali periodi di aspettativa non retribuiti.

4. Il valore attribuito all'esperienza è calcolato in riferimento alla data di decorrenza del differenziale stipendiale ed è determinato nella modalità di seguito descritta:
   - il max di 30 punti è attribuito al personale che ha un'esperienza pari o superiore a 300 mesi;
   - a ciascun mese di esperienza è attribuito un valore pari a 0,10 (30:300);
   - il "valore mese" è moltiplicato per il numero dei mesi di esperienza. Nel conteggio dei mesi, il numero di giorni di servizio che non costituisce un mese intero, è ricondotto a n. 1 mese nel caso in cui si tratti di 15 giorni o più, mentre il numero dei giorni inferiori a 15 non rileva.

5. Si attribuisce un punteggio aggiuntivo massimo del 3% del punteggio ottenuto al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni secondo la graduazione di seguito descritta:

TEMPO DALL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	**PUNTEGGIO % AGGIUNTIVO**
superiore ai 72 mesi – inferiore a 96 mesi	1
uguale o superiore ai 96 mesi - inferiore a 120 mesi	1,50
uguale o superiore ai 120 mesi – inferiore a 144 mesi	2
uguale o superiore a 144 mesi - inferiore a 168	2,50
uguale o superiore a 168 mesi	3

Nel conteggio dei mesi, il numero di giorni decorsi dall'ultima progressione che non costituisce un mese intero, è ricondotto a n. 1 mese nel caso in cui si tratti di 15 giorni o più, mentre il numero dei giorni inferiori a 15 non rileva.

Art. 11
Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di priorità e formazione della graduatoria

1. La graduatoria, per ciascuna area di inquadramento, è formata sulla base del punteggio complessivo, ottenuto dalla media ponderata tra la media aritmetica dei punteggi di valutazione della performance e il punteggio legato all'esperienza, nonché dal punteggio aggiuntivo di cui all'art. 10 comma 5. Nella formazione della graduatoria si tiene conto dei criteri di priorità.

2. In caso di parità di punteggio complessivo è data precedenza, secondo l'ordine descritto, a:
   - chi è in servizio nell'Ente da un periodo di tempo maggiore
   - chi ha maggiore età

Art. 12
Progressioni economiche all'interno delle aree: richieste di ri-esame

1. La procedura selettiva ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale è basata sui dati oggettivi della valutazione e dell'esperienza professionale in possesso dell'Ente. Sono comunque previste forme di richiesta di ri-esame in corso di procedura.

2. In relazione all'esperienza professionale, nel corso della fase istruttoria, come previsto dall'art. 9 comma 3, il dipendente ha 5 giorni di tempo, dal momento in cui riceve l'informazione da parte del Servizio, per presentare richiesta di ri-esame motivata e documentata.

3. Per quanto riguarda le procedure di conciliazione relative alla valutazione della performance, esse avvengono nei modi e nei tempi definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 13
Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Dal documento di valutazione dei rischi aziendali non risultano attività a rischio, da intendersi quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In caso di diversa rilevazione si rinvia ad uno specifico tavolo di contrattazione.

3. Le parti riconoscono, nel caso in cui ricorrano le attività di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016-2018, una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a **€ 1,55 al giorno.**

4. Le parti prendono atto che non si configurano, al momento, figure destinatarie di tale indennità.

Art. 14
Indennità di servizio esterno

1. Il personale di Polizia provinciale svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza. A tale personale compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, al verificarsi di determinati requisiti di cui ai successivi commi.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente qualora lo stesso abbia una durata prevalente rispetto all'orario giornaliero di servizio e sia svolto per la parte maggioritaria delle giornate di servizio lavorate nel mese di erogazione dell'indennità o che comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.

3. Tale riconoscimento avviene su attestazione mensile a consuntivo, da parte del Comandante del Corpo di Polizia Provinciale, del servizio svolto all'esterno secondo i requisiti di cui al punto 2.

4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

5. La misura dell'indennità tra il minimo ed i massimo previsto dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, tenuto conto dello svolgimento del servizio prestato, è stabilita nella misura di € 1,10 al gg.

Art. 15
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti prendono atto che alla data di sottoscrizione del presente accordo non sussistono le condizioni economiche per il riconoscimento delle indennità di funzione.

Art. 16
Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità , in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. Le parti prendono atto che alla data di sottoscrizione del presente accordo non sussistono le condizioni economiche per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità.

Art.17
Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

2. Per quanto riguarda i criteri di ripartizione degli introiti derivanti da convenzione che disciplinano servizi a pagamento per conto terzi, la distribuzione nei confronti del personale con qualifica non dirigenziale della quota del 95% prevista dall'Art. 6 comma 2 del "Regolamento sui servizi a pagamento per conto terzi" avviene sulla base della ripartizione decisa dal dirigente responsabile, su proposta del responsabile del servizio, ripartizione che, a consuntivo, dovrà basarsi sull'apporto effettivo di ogni dipendente nell'esecuzione della prestazione oggetto della convenzione stessa.

Art. 18
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate dai privati, ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano alla Provincia il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della polizia provinciale per detti servizi aggiuntivi.

Art. 19
Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL del 2019-21 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Provinciale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

2. Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 2019-21 si stabilisce di non procedere, per l'annualità 2023, alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale nell'ambito delle risorse disponibili di cui al Fondo art. 79.

3. Le parti si riservano di verificare tale decisione, per le annualità successive, in sede di accordo economico.

Art. 20
Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità di protezione civile, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'aumento dei turni in questione, sulla base di adesione volontaria dei dipendenti, non può comunque superare la durata di mesi 4 continuativi.
   L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, tenuto conto delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 euro max (per 12 ore) in presenza del superamento del limite di cui al comma 1 (dalla 7° alla 10°volta).

Art. 21
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Alla retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione è destinata un quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato prevista per le EQ.

2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 79 co. 3 che confluiscono, in misura proporzionale, nello stanziamento di cui all'art. 17 co. 6, sono destinate a remunerare l'indennità di risultato delle Elevate Qualificazioni, in misura proporzionale alla percentuale di incidenza sul Fondo EQ delle rispettive indennità di posizione riconosciute.

3. La quota teorica della retribuzione di risultato prevista per ciascun incaricato di elevata qualificazione è proporzionata alla relativa indennità di posizione. Per determinare tale quota si procede come di seguito descritto:

- è calcolata la percentuale di incidenza di ciascuna posizione sulla retribuzione di posizione complessiva;
- la stessa percentuale è applicata in riferimento alla retribuzione di risultato complessiva.

4. La determinazione della retribuzione di risultato individuale spettante ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze della valutazione della performance e al periodo di incarico, secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al SMVP vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

6. Non si procede a distribuire le economie derivanti dalla valutazione o dal periodo di incarico non corrispondente all'intera annualità.

7. Nei casi in cui agli incaricati di elevata qualificazione siano erogati i compensi aggiuntivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, è applicato il sistema di perequazione secondo quanto stabilito all'art. 22.

Art. 22
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2019-21)

1. Nei casi in cui ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione siano erogati i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 co. 1 lett. h), è applicato il sistema di perequazione di seguito descritto:

Incentivi di legge	**Abbattimento indennità risultato**
Fino a € 1.000 euro	*Nessuna decurtazione*
Da € 1.001 € 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 10.000 euro	*15,00%*
Oltre i 10.001 euro	*25,00%*

2. Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di retribuzione di risultato da erogare, sulla base della valutazione della performance, agli altri soggetti incaricati. Non si procede alla distribuzione delle economie generate dal meccanismo di perequazione se in presenza di un solo soggetto incaricato.

Art. 23
Pausa per l'attribuzione del buono pasto al personale addetto alla vigilanza (art. 35 co. 10 CCNL 16.11.2022)

1. Nei confronti del personale dell'Area della Vigilanza e limitatamente alle ipotesi in cui tale personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico (attestate dal Comandante del Corpo) – in qualsiasi fascia oraria – l'attribuzione del buono pasto può avvenire in deroga alle condizioni previste per gli altri dipendenti con riferimento alla pausa necessaria per l'attribuzione del buono ai sensi dell'art. 35 comma 10 del CCNL 16.11.2022:
   - la durata della prestazione lavorativa non deve essere inferiore a 7 ore e 30;

- le prestazioni lavorative che danno diritto al buono pasto sono quelle svolte al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane oppure svolte nelle ore pomeridiane con prosecuzione nelle ore serali;
- la pausa potrà essere collocata all'inizio o al termine del turno di lavoro, da intendersi come intera prestazione lavorativa ordinaria e straordinaria;
- la pausa dovrà comunque non essere inferiore a 10 minuti e risultare da timbratura.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano, dai primi mesi dell'anno 2024, alla stipula del nuovo contratto per proseguire il riconoscimento dei differenziali stipendiali come previsto dall'art. 7 comma 7 del presente CDI.

Dichiarazione congiunta n. 2

Relativamente all'articolo 23, le parti si impegnano a valutarne l'estensione al personale addetto alla Protezione Civile nel momento in cui sussisteranno le condizioni organizzative adeguate.

Fondo Risorse Decentrate anno 2023 – Parte economica

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate anno 2023- così come definito dall'atto costitutivo dell'Amministrazione ed a seguito del parere espresso su di esso dal Collegio dei Revisori dei Conti - a seguito del processo di depurazione della parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche consolidate, comprensive del differenziale ex art. 79 co. 1 lett. d), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. 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.

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

Ammontare ed utilizzo delle risorse decentrate - Articolo 80 CCNL 16.11.2022

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1	**2023**
Differenziali/progressioni economiche anni precedenti	€ 45.006,48
Indennità di comparto	€ 32.127,87
Totale risorse ad utilizzo vincolato (art. 80 co. 1)	***€ 77.134,35***
B) Risorse con vincolo di destinazione *(a fronte di entrate a copertura, trasferite da altri enti)*	
Art. 80 co. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (*da risorse trasferite, per attività determinate e soggetti destinatari individuati)* ***– introiti da servizi conto terzi***	€ 2.431,77
Art. 80 co. 2 lett. g) Compensi da specifiche disposizioni di legge (*da risorse trasferite, per attività determinate e soggetti destinatari individuati)* **– Salario accessorio** *(Reperibilità e straordinario)* **protezione civile**	€ 7.800,00
Art. 80 co. 2 lett. g) Compensi da specifiche disposizioni di legge (*da risorse trasferite, per attività determinate e soggetti destinatari individuati)*– **Salario accessorio** *Reperibilità e straordinario)* **Antincendio Boschivo - AIB**	€ 1.828,40
Art. 80 co. 2 lett. g) **Incentivi per funzioni tecniche**	€ 10.970,39
Totale risorse con vincolo destinazione (art. 80 co. 2)	***€ 23.030,56***
TOTALE utilizzi vincolati	**€ 100.164,91**
C) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2	**2023**

a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.278,28
b) premi correlati alla performance individuale	€ 100.287,51
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018	€ 0,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	€ 17.500,00
e) indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	€ 0,00
f) indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	€ 1.500,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge	€ 0,00
j) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 11.450,00
TOTALE contrattati	***€ 136.015,79***
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	**€ 236.180,70**

la delegazione di parte datoriale, costituita con Atto del Presidente n. 99 del 19 dicembre 2022, e riferibile alle persone:

- Dott. Ssa Simonetta Fedeli ***(firmato)***

- Dott.ssa Rossella Bonciolini ***(firmato)***

ed i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

- per la C.I.S.L. - F.P. Sig. Giovanni Toccafondi ***(firmato)***

- per la C.G.I.L. - F.P. Sig. Alessio Bettini ***(firmato)***

- per la U.I.L. - F.P.L. Sig.ra Pini Patrizia ***(firmato)***

per la R.S.U.

Nesi Stefania ***(firmato)***

Cardosi Elena ***(assente)***