

Provincia di Prato

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente

NORMATIVO TRIENNIO 2026 – 2028

22 ottobre 2026

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI PRATO

PER IL TRIENNIO 2026-2028

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. 99 del 16/10/2026 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 22/10/2026 alle ore 12:00 ha avuto luogo l'incontro, in collegamento da remoto, tra:

la delegazione di parte datoriale, costituita con Atto del Presidente n. 26 del 24 marzo 2026:

- Dott.ssa Rossella Bonciolini *(firmato)*

ed i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

- per la C.I.S.L. - F.P. Sig.ra Raffaella Comodo *(firmato)*
- per la U.I.L. - F.P.L. Sig.ra Pini Patrizia *(firmato)*
- per la RSU:

  Nesi Stefania *(firmato)*

  Cardosi Elena *(firmato)*

  Panzi Roberto *(firmato)*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. per il 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 2026-2028 per la parte normativa e per l'annualità 2026 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. 59 del CCNL 23.02.2026.

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 X 100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti X 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori X 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area Funzionari X 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. 48 del CCNL del 23.02.2026:
- 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 X 100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti X 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori X 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area Funzionari X 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 X 100 = a
Area degli Operatori Esperti = 115	n. dipendenti Area Operatori esperti X 115 = b
Area degli Istruttori = 145	n. dipendenti Area Istruttori X 145 = c
Area dei Funzionari = 170	n. dipendenti Area Funzionari X 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%	20%
65,01% - 81%	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 (es: incentivi per funzioni tecniche) è applicato il seguente sistema di perequazione:

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

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 16.11.2022.

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 2026, per ciascuna area di inquadramento professionale, è definito dalla seguente tabella:

	Area	Misura annua lorda del differenziale stipendiale	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Anno 2026	Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	3	€ 4.800,00
	Istruttori	€ 750,00	5	€ 3.750,00
	Operatori Esperti	€ 650,00	1	€ 650,00
	Operatori	€ 550,00	0	€ 0,00
	Totale risorse anno 2026			€ 9.200,00

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. I differenziali stipendiali eventualmente da attribuire nelle annualità 2027 e 2028 saranno concordati successivamente, nei limiti delle risorse disponibili.

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 in servizio alla data del 1°gennaio dell'anno di riferimento;
- 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.

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 secondo i punteggi di seguito descritti:
• 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 a 72 mesi – inferiore a 96 mesi	1
Uguale o superiore a 96 mesi – inferiore a 120 mesi	1,50
Uguale o superiore a 120 mesi – inferiore a 144 mesi	2
Uguale o superiore a 144 mesi – inferiore a 168 mesi	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 tengono 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 € 2,00 al giorno, tenuto conto dell'importo minimo previsto dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23.02.2026.

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. 47 del CCNL 23.02.2026, 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, considerando l'importo minimo previsto dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23.02.2026, tenuto conto dello svolgimento del servizio prestato, è stabilita nella misura di € 2,00 al giorno a decorrere dal 01.01.2026.

Art. 15 –Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di funzione può essere riconosciuta al personale della polizia locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito secondo le peculiarità dell'Ente e sulla base di quanto previsto in ordini di servizio del Comandante del Corpo di Polizia Locale della Provincia di Prato o del dirigente competente. Destinatario dell'indennità può essere il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità di funzione consiste in un importo annuo lordo non superiore a € 3.000, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

3. Ai fini della determinazione del compenso di indennità di funzione, il dirigente, sentito il Comandante del Corpo di Polizia, nell'atto di riconoscimento procede mediante la scheda ad hoc predisposta, alla graduazione sulla base dei criteri, dei parametri e dei punteggi di seguito descritti.

- Grado rivestito:
  - Vicecommissario/Commissario/Commissario Capo: 20 punti;
  - Assistente Scelto/Sovrintendente/Sovrintendente Scelto: 10 punti;
  - Agente/Agente Scelto/Assistente: 5 punti.

- Responsabilità per deleghe da parte della Procura della Repubblica
  - 4 o più deleghe: 40 punti;
  - 3 deleghe: 30 punti;
  - 1-2 deleghe: 20 punti;
  - 0 deleghe: 0 punti.

- Responsabilità per assumere il ruolo di referente in ambiti di attività
  - 4 ambiti di attività: 40 punti;
  - 3 ambiti di attività : 30 punti;
  - 1-2 ambiti di attività: 20 punti;
  - 0 di attività: 0 punti.

4. Le responsabilità per le deleghe attribuite dalla Procura della Repubblica fanno riferimento ad ambiti di polizia giudiziaria. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è

fatto riferimento al numero di deleghe conferite dalla Procura della Repubblica nei 12 mesi precedenti al riconoscimento dell'indennità. Le responsabilità per assumere il ruolo di referente in ambiti di attività sono formalizzate nell'ordine/negli ordini di servizio del Comandante del Corpo. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è fatto riferimento all'ordine/agli ordini di servizio in vigore al momento del riconoscimento dell'indennità.

5. L'indennità di funzione è determinata sulla base del punteggio complessivo risultante dalla scheda di graduazione secondo la modalità di seguito determinata:

Punteggio graduazione	**Compenso annuo Aree Operatori – Operatori Esperti – Istruttori**	**Compenso annuo Area Funzionari ed EQ**
Fino a 20 punti	Nessuna indennità	Nessuna indennità
Da 25 a 30 punti	Indennità max – 50%	Indennità max – 50%
Da 35 a 40 punti	Indennità max – 40%	Indennità max – 40%
Da 45 a 55 punti	Indennità max – 30%	Indennità max – 30%
Da 60 a 70 punti	Indennità max – 20%	Indennità max – 20%
Da 75 a 85 punti	Indennità max – 10%	Indennità max – 10%
Da 90 a 100 punti	3.000 €	4.000 €

6. L'indennità di funzione è riconosciuta con atto formale per una durata pari a 1 anno, salvo che vengano meno i compiti di responsabilità che ne hanno determinato il riconoscimento o che si verifichi inadempienza del lavoratore. Al verificarsi di una di queste condizioni si provvederà a determinare, mediante atto formale e motivato, l'interruzione del riconoscimento dell'indennità. L'indennità può essere nuovamente conferita sulla base degli stessi presupposti e pesata con gli stessi criteri.

7. L'indennità è corrisposta mensilmente in riferimento alle spettanze dovute nel secondo mese precedente all’erogazione.

8. In caso di assenze dal servizio, l’indennità subisce una decurtazione proporzionale alla riduzione della retribuzione fondamentale.

9. Il dipendente in part-time a cui è riconosciuta l’indennità di funzione ha una riduzione secondo la seguente modalità:

% di part time	**Riduzione dell’indennità di funzione**
50% - 65%	20%
65,01% - 81%	10%
≥ 81%	Nessuna riduzione

10. L'indennità di funzione non è cumulabile con le indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 16 – Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di specifica responsabilità può essere riconosciuta per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente e a determinazioni organizzative, comporta l'espletamento di compiti di specifica responsabilità attribuita con atto formale. Destinatario dell'indennità può essere il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. Si tratta di compiti che eccedono l'ordinarietà di ciò che è riconducibile al proprio profilo professionale per la complessità dei procedimenti condotti e per il grado di autonomia con cui sono operati.

2. Le specifiche responsabilità attribuibili nell'Ente sono riconducibili alla casistica di cui all'art. 84 co. 1 del CCNL 16.11.2022 espressa come segue: "essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi" che può comprendere anche altre fattispecie elencate nello stesso articolo. Il riconoscimento non può prescindere dalle risultanze significativamente positive della valutazione della performance secondo il Sistema di misurazione e valutazione che attesti un'idonea professionalità.

3. L'indennità di specifica responsabilità consiste in un importo annuo lordo non superiore a € 3.000, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

4. Ai fini della determinazione del compenso di specifica responsabilità, il dirigente, nell'atto di riconoscimento, procede mediante la scheda ad hoc predisposta, alla graduazione sulla base dei criteri, dei parametri e dei punteggi di seguito descritti.

- Complessità dei procedimenti attribuiti: max 70 punti
- Livello di autonomia nella conduzione dei procedimenti attribuiti: max 30 punti.

COMPLESSITA' PER:	
Parametro	**Punteggio**
Non standardizzabilità dei procedimenti	min 0 - max 10
Rapporti esterni o con stakeholders per conto del proprio Ente	min 0 - max 10
Redazione di atti complessi non standardizzabili	min 0 - max 10
Entità di risorse economiche connesse	min 0 - max 10
Apporto procedurale/organizzativo/tecnico ai Servizi dell'Ente	min 0 - max 10
Esclusività nell'assegnazione dei compiti	min 0 - max 10
Cumulabilità di procedimenti differenziati	min 0 - max 10
TOTALE	max 70

AUTONOMIA IN:	
Parametro	**Punteggio**
Redazione di atti complessi non standardizzabili	min 0 - max 10
Conduzione di procedimenti che incidono nelle decisioni che assume l'Ente	min 0 - max 10
Elaborati complessi di natura tecnica/intellettuale/informatica	min 0 - max 10
TOTALE	max 30

5. I procedimenti in capo ai beneficiari sono individuati in atti del dirigente dai quali si evincono le responsabilità attribuite.

6. L'indennità di specifica responsabilità è determinata sulla base del punteggio complessivo risultante dalla scheda di graduazione secondo la modalità di seguito determinata:

Punteggio graduazione	**Compenso Area Operatori – Operatori Esperti – Istruttori**	**Compenso Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni**
Fino a 70 punti	Indennità max – 50%	Indennità max – 50%
Da 71 a 80 punti	Indennità max – 40%	Indennità max – 40%
Da 81 a 85 punti	Indennità max – 30%	Indennità max – 30%
Da 86 a 90 punti	Indennità max – 20%	Indennità max – 20%
Da 91 a 95 punti	Indennità max – 10%	Indennità max – 10%
Da 96 a 100 punti	3.000 €	4.000 €

7. L'attribuzione formale di specifica responsabilità ha una durata pari a 3 anni, salvo che vengano meno i compiti che ne hanno determinato l'attribuzione per motivi organizzativi, per sospensione o annullamento delle specifiche discipline di settore, o per inadempienza del lavoratore. Al verificarsi di una di queste condizioni si provvederà a determinare, mediante atto formale e motivato, l'interruzione del riconoscimento dell'indennità. Gli incarichi possono essere rinnovati con gli stessi presupposti.

8. L'indennità è corrisposta mensilmente in riferimento alle spettanze dovute nel secondo mese precedente all’erogazione.

9. In caso di assenze dal servizio, l’indennità subisce una decurtazione proporzionale alla riduzione della retribuzione fondamentale.

10. Il dipendente in part-time a cui è conferita specifica responsabilità ha una riduzione della relativa indennità secondo la seguente modalità:

% di part time	**Riduzione dell’indennità di specifica responsabilità**
50% - 65%	20%
65,01% - 81%	10%
≥ 81%	Nessuna riduzione

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 16.11.2022 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. 45 del CCNL 23.02.2026 si stabilisce di non procedere, per l'annualità 2026, 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. 24 – Superamento del limite del lavoro straordinario (art. 32 comma 3 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, è consentito, per esigenze eccezionali e debitamente motivate, il superamento del limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario annue previsto dall'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14 del CCNL 1/4/1999.

2. Il superamento del suddetto limite può essere autorizzato per iscritto dal Dirigente, con riferimento a un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico complessivo, comunque entro un tetto massimo di 200 ore annue e nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di orario di lavoro e periodi di riposo.

Art. 25 – Criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022

1. I proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. 285/1992, sono integralmente destinati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, a titolo di contribuzione datoriale.

2. Tali somme sono ripartite tra gli appartenenti al Corpo della Polizia Locale della Provincia di Prato in proporzione al servizio effettivamente prestato da ciascuno nel corso dell'anno di riferimento.

Fondo risorse decentrate - Anno 2026 - parte economica

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate anno 2026 - 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

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1	
Progressioni economiche anni precedenti	€ 63.540,85
Indennità di comparto	€ 28.059,03
Totale risorse ad utilizzo vincolato (art. 80 co. 1)	***€ 91.599,88***
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	€ 61.454,69
Totale risorse con vincolo destinazione (art. 80 co. 2)	***€ 73.514,86***
TOTALE utilizzi vincolati	**€ 165.114,74**

C) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2	
a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 9.871,98
b) premi correlati alla performance individuale	€ 187.567,63
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 0,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	€ 24.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	€ 57.000,00
f) indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	€ 4.000,00
f) indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	€ 3.750,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. C del CCNL 21.05.2018	€ 0,00
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 9.200,00
TOTALE contrattati	***€ 295.389,61***
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE 2026	**€ 460.504,35**

la delegazione di parte datoriale, costituita con Atto del Presidente n. 26 del 24 marzo 2026:

– Dott.ssa Rossella Bonciolini *(firmato)*

ed i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

– per la C.I.S.L. - F.P. Sig. ra Comodo Raffaella *(firmato)*

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

– per la RSU:

Nesi Stefania *(firmato)*

Cardosi Elena *(firmato)*

Panzi Roberto *(firmato)*

Nota a verbale

Le sigle sindacali CISL FP, UIL FP e la RSU formulano la seguente nota a verbale:

Con l'avvio della contrattazione integrativa relativa all'anno 2027 e anche in considerazione dell'imminente sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 2025-2027, si fa presente l'opportunità di attivare tempestivamente uno specifico tavolo di confronto finalizzato all'esame complessivo di nuovi istituti introdotti e/o modificati dal nuovo contratto al fine di definire proposte concrete in materia di:

- trattamento economico accessorio di tutto il personale, con particolare riferimento agli appartenenti al Corpo di Polizia Locale della Provincia di Prato, nel rispetto della normativa vigente e dei vincoli contrattuali e finanziari applicabili;
- introduzione e sviluppo di misure di welfare aziendale e di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di tutto il personale dipendente, attraverso l'individuazione degli strumenti e delle risorse utilizzabili, nel rispetto della disciplina contrattuale e delle disposizioni vigenti.

(Firmato dalle OOSS e dalla RSU)