

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PRATO PER GLI ANNI 2018-2019-2020 –
ACCORDO DI MODIFICA ART. 16**

La Delegazione di parte pubblica composta dal:

Presidente, Dott.ssa Donatella Palmieri firmato in data 29/06/2022

Componente Dott.ssa Maria Lombardo

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL firmato in data 29/06/2022 con nota a verbale

UIL FPL firmato in data 29/06/2022 con nota a verbale

CISL FP firmato in data 30/06/2022 con nota a verbale

CSA Autonomie Locali

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria firmato in data 29/06/2022 con nota a verbale

LE PARTI

Visto il CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018, siglato in data 21/05/2018;

Preso atto del CCDI 2018/2020 del personale del Comune di Prato, siglato in data 27/12/2018 e ss.mm.ii;

Preso atto della Deliberazione n. 210/2022 con cui la Giunta Comunale ha fornito, fra l'altro, il seguente indirizzo relativamente al CCDI del Comune di Prato triennio 2018/2020 siglato in data 27/12/2018 modificare l'articolo 16 relativo ai premi collegati alla performance individuale del personale di categoria al fine di:

- dare coerenza fra le discipline del personale di categoria e quello dirigenziale, ossia che il premio possa essere attribuito al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria;
- consentire che i dipendenti che hanno avuto una prestazione altamente positiva possano, nell'anno di valutazione, veder valorizzato il notevole miglioramento della propria prestazione;
- perseguire l'obiettivo di valorizzazione delle migliori performance annuali privilegiando un criterio di rotazione;

Vista la preintesa relativa al Contratto Decentrato Integrativo del personale del Comune di Prato relativo al triennio 2018/2020 siglata in data 15/06/2022, per la modifica dell'art. 16 del suddetto contratto;

Preso atto della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti P.G. n. 137219 del 27/06/2022;

Vista la Deliberazione n. 222 del 28/06/2022 con cui la Giunta, prendendo atto che:

- la modifica dell'art. 16 "Premi correlati alla performance individuale" del CCDI Triennio 2018/2020, per la parte in cui comporta la modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con l'introduzione del fattore "notevole miglioramento" alla sezione C della scheda di valutazione, necessita del preventivo parere del Nucleo di Valutazione;
- pertanto, pur confermando l'indirizzo fornito alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula della preintesa, la suddetta modifica sarà autorizzata con successivo atto, previa acquisizione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione, a valere sulle valutazioni 2023 (prestazioni relative all'anno 2022);

CONVENGONO

Che il comma 4 dell'art. 16 "Premi collegati alla performance individuale" del CCDI 2018/2020 del personale del Comune di Prato, siglato in data 27/12/2018 e ss.mm.ii, si intende sostituito come di seguito:

"Per ogni Servizio dell'Ente si conviene che la maggiorazione del premio individuale, come sopra definita, sia riconosciuta al 20% dei dipendenti per ciascuna categoria. Si conviene per l'eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5. Nel caso in cui l'arrotondamento non generi alcun potenziale beneficiario, si riconosce comunque un'unità a cui potenzialmente attribuire la maggiorazione del premio. Il premio spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione pari o superiore al 90%. Tale premio individuale è riconosciuto a coloro che, nell'annualità di riferimento, abbiano perseguito la migliore performance in relazione all'andamento della propria prestazione. A tale fine, il punteggio ponderato ai fini della produttività (valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati peso 30% sezione A scheda di valutazione + valutazione competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti peso 70% sezione B scheda di valutazione) viene moltiplicato per il "Coefficiente di andamento" della prestazione" associato alle voci di valutazione dell'andamento della prestazione previsti dalla Sezione C della scheda di valutazione, come di seguito definite:

Coefficiente andamento prestazione del dipendente

Voce di valutazione	Coefficiente di andamento della prestazione
andamento in flessione	1
andamento costante	1
andamento in miglioramento	2
andamento in notevole miglioramento	3

Nel caso di valutazione di andamento della prestazione "in notevole miglioramento" il dirigente competente alla valutazione deve obbligatoriamente compilare la parte relativa alla motivazione fornendo elementi chiari e completi che giustificano tale valutazione.

In caso di Unità di Staff, i dipendenti concorrono con quelli del Servizio/Unità di Staff avente il medesimo Dirigente.

NOTA A VERBALE UIL FPL

La Uil Fpl firma gli accordi avanzati dalla delegazione trattante di parte pubblica, per portare velocemente al pagamento della produttività ed all'assegnazione di nuove progressioni orizzontali, pur non condividendo l'incremento dal 5% al 20% del best performer.

Questa decisione crea ancora più disparità di trattamento tra dipendenti in particolar modo nei servizi più grandi.

Viste le proiezioni sulle progressioni orizzontali fornite dall'amministrazione i dipendenti fermi dai 10 ai 20 anni sono ancora molti, e occorre eliminare questa ingiustizia causata dal blocco contrattuale.

Si chiede un impegno vero a fare avanzare le persone fortemente penalizzate dal blocco contrattuale per dare loro pari dignità e riconoscimento economico rispetto ai colleghi che svolgono le stesse mansioni e che hanno avuto modo(e per le nuove assunzioni che avranno modo di farlo grazie alle nuove regole contrattuali) di progredire nella posizione più alta perché assunti in periodi dove le norme contrattuali erano più favorevoli.

Infine si richiede di dare un incremento adeguato alle risorse previste dal 208 Cds a favore della PM, visti gli sforzi richiesti a tutto il personale per mantenere un servizio idoneo nonostante sia sempre più complesso gestire la sicurezza urbana nella ns città.

Prato, il 29/06/2022

Firma
Patrizia Pini

**NOTA A VERBALE FP CGIL - ACCORDO FONDO 2022 E MODIFICA CCDI
2018/2020 ART. 16**

La FP CGIL sottoscrive gli atti in oggetto sottolineando la necessità di monitoraggio e verifica della corretta applicazione del principio di rotazione "best performance", oltre da richiesta di valorizzazione nelle progressioni del personale bloccato nelle posizioni d'ingresso a causa del blocco degli scorrimenti.

Si richiede la condivisione con la conferenza dei dirigenti delle modalità introdotte con le modifiche delle regole del premio di maggiorazione.

FP CGIL PRATO-PISTOIA

Alessio Bettini (firmato in data 29/06/2022)

NOTA A VERBALE CISL FP

La CISL FP sottoscrive sottoscrive l'accordo, chiedendo che per il riconoscimento del premio "best performer", sia effettuata adeguata informazione ai valutatori, al fine di metterli in condizione di premiare il maggior numero di lavoratori meritevoli possibile, tenendo in considerazione il criterio della rotazione.

CISL FP FIRENZE-PRATO

Giovanni Toccafondi (firmato in data 30/06/2022)

NOTA A VERBALE RSU DIPENDENTI DEL COMUNE DI PRATO

La RSU considerato la modifica del CCDI 2018/2020, art. 16 comma 4, che riporta il principio di rotazione del premio di maggiorazione, richiede il monitoraggio annuale sulla corretta applicazione.

Mauro Romagnoli (firmato in data 29/06/2022)

Francesco Rossetti (firmato in data 30/06/2022)