

ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PRATO PER GLI ANNI 2023-2024-2025

Integrato e modificato dall'Accordo Stralcio per la procedura per le Progressioni Economiche ai sensi dell'art. 14 CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022 e rettifica art. 16 comma 4 CCDI 2023/2025 del 02/11/2023, firmato in data 20/12/2023

Oggi, 31/10/2023 in Prato,

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018:

La Delegazione di parte pubblica composta dal:

Presidente, Dott.ssa Donatella Palmieri firmato in data 31/10/2023

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 07/11/2023

UIL FPL firmato in data 07/11/2023

CISL FP firmato in data 02/11/2023

CSA Autonomie Locali

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Romagnoli Mauro firmato in data 02/11/2023

VISTO che il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (da ora solo CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

1. Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
2. Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
3. D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
4. D.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
6. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con DGC n. 487 del 27/12/2022;
7. Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGC n. 457 del 13/12/2022
8. I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Preso atto:

- della Determina Dirigenziale n. 52/2023 con cui è stato costituito Fondo delle risorse decentrate stabili e variabili obbligatorie anno 2023 il cui importo totale è pari ad € **4.020.289,96**, (di cui € **3.322.932,93** soggette al limite ex art. 23 comma 2 della D. Lgs 75/2017 ed € **697.357,03** non soggette al suddetto limite) al netto degli oneri a carico del datore di lavoro. Il suddetto importo rispetta il limite di risorse destinabili al fondo

dell'anno 2022 ai sensi dell'art. 23 comma 2 della D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019;

- della Determinazione Dirigenziale n. 387/2023 con cui è stata data copertura finanziaria alle risorse costituite con DD n. 52/2023;
- dell'accordo relativo al Contratto Decentrato Integrativo del personale di categoria/Area professionale avente ad oggetto i criteri sull'utilizzo delle risorse stabili e variabili obbligatorie destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale di categoria/Area professionale del Comune di Prato per l'anno 2023 siglato in data 23/03/2023;
- della Delibera n. 236 del 11/07//2023 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica del personale di categoria/Area professionale per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2023/2025 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2023;
- la Determina Dirigenziale n. 1805/2023 con cui è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate anno 2023 il cui importo totale è pari ad € pari a **€ 4.083.538,36**, (di cui **€ 3.322.932,93** soggette al limite ex art. 23 comma 2 della D. Lgs. 75/2017 ed **€ 760.605,43**; non soggette al suddetto limite) al netto degli oneri a carico del datore di lavoro. Il suddetto importo rispetta il limite di risorse destinabili al fondo dell'anno 2023 ai sensi dell'art. 23 comma 2 della D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, salvo la verifica a consuntivo di somme soggette al limite. In caso di superamento rispetto all'anno 2016, si provvederà all'automatica riduzione delle risorse;
- della Determinazione Dirigenziale n. 2076/2023 con cui è stata data copertura finanziaria alle risorse del Fondo 2023 costituito con DD nr. 1805/2023 e con cui sono state ricomprese le risorse dell'art. 79 comma 2 lett.a) del CCNL 16/11/2022 (che richiama l'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018), relative agli importi previsti dall'art. 70-ter del CCNL 2016/2018, per i compensi da erogare al personale che svolge prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro il cui ammontare sarà definito a consuntivo una volta acquisiti i dati effettivi della relativa spesa anno 2023;
- della Preintesa relativa all'Accordo stralcio su indennità condizioni lavoro e servizio esterno per gli anni 2023-2024-2025, firmato in data 08/08/2023 e della Preintesa relativa alla distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2023 firmato in data 12/09/2023 che vengono riportate nel presente testo per assicurare organicità del sistema contrattuale a livello decentrato;

- della Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Prato per gli anni 2023/2024/2025 e per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritta in data 10/10/2023;
- della Certificazione del Collegio dei Revisori P.G. 236518 del 25/10/2023, sulla conformità alle norme contrattuali e di legge vigenti del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 e la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa – parte economica anno 2023;
- della DGC n. 364 del 31/10/2023 con cui la Giunta ha approvato la suddetta preintesa ed ha autorizzato la Delegazione di parte pubblica del personale di categoria a firmare l'accordo definitivo;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo C.C.D.I. del personale di categoria/Area professionale del Comune di Prato 2023/2025:

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Disposizioni generali

- Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 3 - Ambito normativo della contrattazione integrativa
- Art. 4 - Obiettivi della contrattazione integrativa
- Art. 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I - Disciplina delle indennità

- Art. 6 - Principi generali
- Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro
- Art.8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL 16/11/2022
- Art. 9 - Indennità di reperibilità

Capo II - Indennità e discipline della Polizia Locale

- Art. 10 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi
- Art. 11 - Indennità di servizio esterno
- Art. 12 - Indennità di funzione
- Art. 13 - Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992

Capo III – Premialità

(Art. 16 modificato dall'Accordo Stralcio procedura per le Progressioni Economiche ai sensi dell'art. 14 CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022 e rettifica art. 16 comma 4 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 (firmato in data 20/12/2023)

- Art. 14 - Premi correlati alla performance
- Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale

Art. 17 - Premialità correlata a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva

Art. 18 - Incentivi economici per attività ulteriori del personale delle scuole

Art. 19 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di
Posizione Organizzativa (Elevata Qualificazione con il nuovo sistema di
classificazione)

Art. 20 – Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi

Art. 21 – Distribuzione fondo delle risorse decentrate anno 2023

Capo IV - Progressione Economica

Capo integrato dall'Accordo Stralcio procedura per le Progressioni Economiche ai sensi dell'art. 14 CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022 e rettifica art. 16 comma 4 del CCDI 2023/2025 del 02/11/2023 (firmato in data 20/12/2023)

Art. 22 - Progressione economica nell'ambito dell'Area Professionale

Art. 22 bis - Progressioni economiche all'interno delle aree: requisiti di partecipazione
alla procedura selettiva

Art. 22 ter - Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva

Art. 22 quater - Progressioni economiche all'interno delle aree: graduatorie e criteri di
valutazione

Art. 22 quinquies - Progressioni economiche all'interno delle aree: Aveni diritto

Art. 22 sexies - Progressioni economiche all'interno delle aree: richieste di ri-esame

Capo V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 23 - Compensi ISTAT

Art. 24 - Criteri di ripartizione degli introiti ex art. 43 della L. 449/1997 ed art. 10
"Regolamento sui servizi non essenziali con rimborso da parte dell'utenza
e servizi a pagamento per conto terzi"

Art. 25 - Compensi di natura professionale dei dipendenti avvocati iscritti all'Albo
speciale degli enti pubblici

Capo VI - Specifici istituti

Art. 26 - Buoni pasto

Art. 27 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 28 - Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita

Art. 29 - Riduzione di orario

TITOLO IV - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 30 - Campo di applicazione e finalità

Art. 31 - Contingenti di personale

Art. 32 - Comunicazione all'utenza

Art. 33 - Responsabilità del Responsabile di servizio

Art. 34 – Norme finali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Prato di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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 contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2023, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e disapplica il precedente CCDI 2018/2020 e s.m.i. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale per la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL2019-2021 del 16/11/2022.
6. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la

sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

7. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.

Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
 - contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
 - contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della Città e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
 - assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;
 - concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva

rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e viene effettuata, previo consenso dei presenti, la registrazione mediante utilizzo di strumentazioni elettroniche/informatiche. In alternativa dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La registrazione della seduta oppure la predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione.
4. Gli incontri sindacali, di norma, avvengono in presenza. Per le seguenti situazioni di carattere eccezionale, gli stessi possono svolgersi anche in modalità da remoto o possono prevedere la partecipazione da remoto di componenti delle Delegazioni trattanti:
 - partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarî nazionali, regionali, provinciali e territoriali;
 - partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale;

La comunicazione deve essere inviata almeno il giorno precedente la riunione per permettere l'organizzazione della riunione/collegamento da remoto.

5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta di norma non oltre venti giorni dopo l'incontro precedente anche per posta elettronica.

Art. 3 – Ambito normativo della contrattazione integrativa

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

Art. 4 – Obiettivi della contrattazione integrativa

1. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
 - b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.
2. In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 5 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare

un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 6 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie/Aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio di valori di cassa. Le parti riconoscono una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle seguenti attività ed importi giornalieri:

a) per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media del trimestre di riferimento

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati da 150 €;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile da 500 €;
- Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile da 750 €;
- Euro 3,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile da 1500 €;
- Euro 3,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati da 3000 €.

b) per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 2,00. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono le seguenti:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio;
- uso di attrezzatura da cucina. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di cuoco;
- manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di collaboratore professionale elettricista;

c) per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, che le eseguono competono le seguenti indennità giornaliera lorde pari a:

- € 3,00 nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro come orario multi periodale o organizzato in modo tale da corrispondere ad una

articolazione oraria del servizio di sette giorni su sette a supporto di attività istituzionali – cerimoniali;

- € 2,50 nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro che, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, comporti condizioni sfavorevoli di orario, di tempi, tali da condizionare il benessere extra lavorativo e che tale articolazione sia differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo. Rimane esclusa l'articolazione di lavoro in turno;
- € 2,00 nel caso in cui personale addetto allo sportello/addetto ai servizi vari debba modificare la propria sede lavorativa per garantire la funzionalità del servizio alla cittadinanza;
- € 4,00 per attività degli ausiliari del traffico di accertamento delle violazioni relative alla sosta e alla fermata dei veicoli, previste dal Codice della strada o da apposita segnaletica, in tutte le strade del territorio comunale nonché nelle aree adibite a parcheggio in quanto l'attività svolta espone l'addetto a situazioni di stress relazionale dovute a situazioni di contrasto con l'utenza. È compatibile con l'indennità di turno;
- € 8,00 per l'esecuzione di servizi esterni di polizia locale di 6 ore finalizzati al controllo del territorio in orari serali con servizi ricompresi nella fascia oraria 18.00 – 02.00 (c.d. quarto turno);
- € 13,00 per l'esecuzione di servizi esterni di polizia locale di 6 ore finalizzati al controllo del territorio in orari notturni con servizi ricompresi nella fascia oraria 01:00-07:30 (c.d. primo turno);
- € 13,00 per l'esecuzione di servizi esterni di polizia locale di 6 ore finalizzati al controllo del territorio in giorni non feriali;
- € 4,50 per l'esecuzione di servizi presso la centrale operativa, di piantone o piantonamento fermati in orari serali (fascia oraria 18.00 – 02.00);
- € 7,50 per l'esecuzione di servizi presso la centrale operativa, di piantone o piantonamento fermati in orari notturni (fascia oraria 01:00-07:30);

Se il servizio viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio è prevalente;

- € 2,50 nell'ambito dei centri 0-6 nel caso di attività prestata nell'asilo da parte di personale educativo della scuola dell'infanzia al fine di garantire continuità didattica tra il nido e la scuola dell'infanzia.

2. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.
3. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza.
4. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2023.

Art. 8 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL 16/11/2022

1. Il presente articolo ha per oggetto la disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D (con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, al personale dell'Area Operatori Esperti, Area Istruttori ed Area Funzionari). L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 97 del CCNL 16/11/2022.
2. La presente indennità è correlata sia alla complessità, specificità e strategicità del ruolo in relazione sia ai compiti, alle attività e alle responsabilità effettivamente svolte sia alle altre posizioni presenti nell'organizzazione interna in ciascuna struttura apicale.
3. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ che svolga funzioni trasversali all'Ente.
4. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
5. Per le specifiche responsabilità assegnate all'Ufficiale di stato civile e anagrafe, all'Ufficiale elettorale, all'Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, all'addetto all'URP centrale e addetto ai servizi di protezione civile spetta un compenso pari a € 350,00 annui lordi.
6. Per la disciplina relativa al presente istituto si rinvia allo specifico allegato al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.
7. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2023.

Art. 9 - Indennità di reperibilità

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio

competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett k) del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019/2021 e dell'art. 24 comma 4 del CCNL 2016/2018, nell'ambito delle aree di pronto intervento come sopra individuate dall'Ente, in considerazione della peculiarità delle funzioni afferenti all'area della protezione civile, a quelle della rete civica e ufficio stampa che supportano il predetto servizio soprattutto in casi di emergenze e calamità per la fondamentale comunicazione alla cittadinanza, nonché della peculiarità delle funzioni afferenti l'area di pronto intervento "manutenzione", i dipendenti inseriti nei gruppi di reperibilità da parte dei dirigenti competenti per le aree sopra citate, possono essere posti in reperibilità fino ad un massimo di n. 8 volte al mese.
3. In considerazione della fondamentale attività richiesta, ai dipendenti afferenti alle aree di reperibilità sopra indicate al precedente punto 2 viene corrisposta un'indennità pari € 13,00 (€ 26,00 se la reperibilità cade in giorno festivo) per tutte le volte che i dipendenti stessi sono posti in reperibilità.
4. Ad eccezione di quanto stabilito ai precedenti commi 2 e 3, si applica la disciplina prevista nel già citato articolo 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

Capo II - INDENNITA' E DISCIPLINE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 10 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da 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 al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

Art. 11 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano = o > al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
 - a) € 3,50 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore ed inferiori a 6 ore nel quadrante 07:30 – 18:00;
 - b) € 7,00 lordi giornalieri per servizi esterni di 6 ore nel quadrante 07:30 – 18:00;
 - c) € 8,00 lordi giornalieri per servizi esterni di 6 ore nel quadrante 18:00-02:00;
 - d) € 13,00 lordi giornalieri per servizi esterni di 6 ore in giorni non feriali;
 - e) € 13,00 lordi giornalieri per servizi esterni di 6 ore nel quadrante 01.00-07:30 (c.d. primo turno);

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Comandante del Corpo di Polizia Comunale, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

Art. 12 – Indennità di funzione

1. L'indennità disciplinata dall'art. 97 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa (con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, al personale dell'Area Istruttori ed Area Funzionari che non sia titolari di Elevata Qualificazione). L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art.

84 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale.

2. L'indennità è correlata ai compiti, alle attività, alle responsabilità connesse al grado effettivamente svolte.

3. Il Comandante della Polizia Municipale compila il modulo descrittivo della posizione di Indennità di Funzione (Allegato 1) le cui sezioni sono:

- Collocazione organizzativa;
- Titolo posizione;
- Elementi quantitativi (consistenza risorse finanziarie gestite, numero di collaboratori);
- Bisogno organizzativo
- Descrizione ruolo;
- Complessità organizzativa;
- Relazioni funzionali al ruolo della posizione;
- Articolazione utenza;
- Unicità' e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'ente;
- Competenze necessarie per ricoprire il ruolo

4. In relazione alla descrizione, il Comandante della Polizia Municipale assegna un punteggio numerico a ogni parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'Allegato 2, le cui sezioni sono di seguito riportate:

- Numero personale gestito
- Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)
- Grado
- Complessità organizzativa
- Relazioni funzionali al ruolo della posizione
- Articolazione utenza
- Conoscenze afferenti al ruolo
- Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente

5. Obiettivo principale di questa fase è la definizione di livelli di responsabilità differenziati con determinazione del valore economico dell'indennità. L'attribuzione del punteggio non segue una metodologia deterministica ma è frutto di una valutazione basata su criteri comparativi.

8. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ che svolga funzioni trasversali all'Ente.

6. Per la disciplina relativa al presente istituto si rinvia allo specifico allegato al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.
7. La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2023.

Art. 13 - Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992

1. Le somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 saranno eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della Giunta Comunale che definisce la destinazione dei proventi in questione nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992

Capo III – PREMIALITA'

Art. 14 – Premi correlati alla performance

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale di categoria del Comune di Prato (dal 01/04/2023, con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, per il personale delle Aree).
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria/Area professionale viene ripartita come segue:
 - a) il 5% per l'incentivazione della performance organizzativa;
 - b) il 95% per l'incentivazione della performance individuale

Art. 15 – Premi correlati alla performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal NDV. Le risorse dedicate alla sua incentivazione vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa / del personale dell'Area Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione) definendo una quota base differenziata per categoria/Area professionale con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota base di premio correlato alla performance organizzativa per ciascun dipendente dell'Ente:

n. totale dipendenti dell'ente di cat. A (Area Operatori) * 100 (differenziale per categoria) = **a**

n. totale dipendenti dell'ente di cat. B (Area Operatori Esperti) * 115 (differenziale per categoria) = **b**

n. totale dipendenti dell'ente di cat. C (Area Istruttori) * 145 (differenziale per categoria) = **c**

n. totale dipendenti dell'ente di cat. D (Area Funzionari) * 170 (differenziale per categoria) = **d**

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

Tot Risorse della performance organizzativa = X

a + b + c + d

La quota base per il personale di ciascuna categoria/Area professionale viene individuato secondo quanto segue:

quota base del personale di cat. A (Area Operatori) = $X * 100$

quota base del personale di cat. B (Area Operatori Esperti) = $X * 115$

quota base del personale di cat. C (Area Istruttori) = $X * 145$

quota base del personale di cat. D (Area Funzionari) = $X * 170$

2. Al fine del riconoscimento del premio connesso alla performance organizzativa, la quota base del premio, come sopra calcolato, viene riproporzionata in base al valore finale raggiunto e misurato attraverso un sistema di indicatori a rilevanza esterna e interna teso a rilevare: il grado di attuazione delle strategie di Ente, il contributo che le policy dell'Amministrazione producono sul territorio di riferimento, lo stato di salute dell'Amministrazione.

Art. 16 – Premi correlati alla performance individuale (modificato da Accordo del 20/12/2023)

1. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.
2. Ai fini della determinazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, si conviene di definire una quota di premio per ciascuna categoria/Area professionale con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota di premio per categoria/Area professionale:

n. totale dipendenti dell'ente di cat. A (Area Operatori) * 100 (differenziale per categoria) = a

n. totale dipendenti dell'ente di cat. B (Area Operatori Esperti) * 115 (differenziale per categoria) = b

n. totale dipendenti dell'ente di cat. C (Area Istruttori) * 145 (differenziale per categoria) = c

n. totale dipendenti dell'ente di cat. D (Area Funzionari) * 170 (differenziale per categoria) = d

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$\underline{\text{Tot Risorse della performance individuale}} = X$$

$$\mathbf{a + b + c + d}$$

La quota base per il personale di ciascuna categoria/Area professionale viene individuato secondo quanto segue:

$$\text{quota base del personale di cat. A (Area Operatori)} = X * 100$$

$$\text{quota base del personale di cat. B (Area Operatori Esperti)} = X * 115$$

$$\text{quota base del personale di cat. C (Area Istruttori)} = X * 145$$

$$\text{quota base del personale di cat. D (Area Funzionari)} = X * 170$$

3. Le suddette quote di premio per Categoria/Area professionale sono maggiorate del 30%.
4. 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/Area professionale. 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/Area professionale 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 70% sezione A scheda di valutazione + valutazione competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti peso 30% 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.

I dipendenti di Servizi aventi il medesimo Dirigente (escluso il caso di incarico ad interim) concorrono nella stessa graduatoria.

In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

- chi ha riportato un giudizio di andamento della prestazione “in miglioramento” nella Sezione C della scheda di valutazione;
- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi nella sezione A della scheda di valutazione;
- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione delle capacità/abilità, nella sezione B della scheda di valutazione”.
- Per il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale viene privilegiato il criterio di rotazione.

5. Individuato il personale a cui, per ciascun Servizio, viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

Calcolo della quota di premio senza maggiorazione per categoria/Area professionale:

$$\text{n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. A (Area Operatori) * 100} \\ \text{(differenziale per categoria) = a}$$

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. B (Area Operatori Esperti) * 115
(differenziale per categoria) = **b**

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. C (Area Istruttori) * 145
(differenziale per categoria) = **c**

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. D (Area Funzionari) * 170
(differenziale per categoria) = **d**

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

Tot Risorse della performance individuale post assegnazione maggiorazione premio = X

$$\mathbf{a + b + c + d}$$

La quota di premio per categoria/Area professionale viene individuato secondo quanto segue:

quota del personale di cat. A (Area Operatori) = $X * 100$

quota del personale di cat. B (Area Operatori Esperti) = $X * 115$

quota del personale di cat. C (Area Istruttori) = $X * 145$

quota del personale di cat. D (Area Funzionari) = $X * 170$

6. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo nell'anno successivo in applicazione della relativa procedura di valutazione.
7. Il riconoscimento del premio connesso alla performance individuale verrà attribuito al personale che ha conseguito una valutazione pari o superiore al 60%. L'incentivo sarà determinato dal valore della quota di premio (con o senza maggiorazione) di ciascun dipendente per il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Art. 17 – Premialità correlata a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva

1. Al fine di supportare la realizzazione di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva del Comune di Prato, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, come previsto dall'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, possono essere dedicate risorse che vadano a incentivare il personale interessato e/o coinvolto nella realizzazione delle stesse.

Art. 18 – Incentivi economici per attività ulteriori del personale delle scuole

1. È riconosciuto al personale educativo degli asili nido e scuole dell'infanzia incentivi per l'eventuale settimana aggiuntiva al calendario scolastico, per un importo individuale di incentivazione non superiore ad € 250,00 lordi.

Art. 19 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (Elevata Qualificazione con il nuovo sistema di classificazione)

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione vengono ripartite come segue:
 - il 10% per l'incentivazione della performance organizzativa;
 - il 90% per l'incentivazione della performance individuale.
2. La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal NDV e la quota di risorse dedicata ad essa verrà ripartita tra tutto il personale di categoria D/ area dei Funzionari con incarico di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione in proporzione al valore finale raggiunto e misurato attraverso un sistema di indicatori a rilevanza esterna e interna teso a rilevare: il grado di attuazione delle strategie di Ente, il contributo che le policy dell'Amministrazione producono sul territorio di riferimento, lo stato di salute dell'Amministrazione.
3. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.
4. L'importo della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione responsabili di UOC è calcolato come percentuale della retribuzione di posizione fino ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita, incrementabile della quota aggiuntiva derivante dalle somme non utilizzate dello stanziamento di bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno stesso. La percentuale applicata è definita dal Dirigente di riferimento in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione;
5. L'importo della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione di Alta Professionalità è calcolato come percentuale della retribuzione di posizione fino ad un massimo del 25% della retribuzione della posizione attribuita incrementabile della quota aggiuntiva derivante dalle somme non utilizzate dello stanziamento di bilancio per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno stesso. La percentuale applicata è definita dal Direttore Generale in relazione alla prevalenza della responsabilità di risultato rispetto alla responsabilità di gestione.

6. La retribuzione di risultato connessa alla performance individuale verrà attribuita al personale titolare di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione che ha conseguito una valutazione pari o superiore al 60%. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Art. 20 - Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi

1. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi collegati alla performance individuale e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, riservandosi di stabilire, laddove ritenuto dalle parti necessario, un sistema di perequazione nell'anno 2024.

Art. 21 – Distribuzione fondo delle risorse decentrate anno 2023

1. L'utilizzo delle risorse delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale di categoria/Area professionale del Comune di Prato per l'anno 2023 avviene come di seguito definito:

DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

Competenze a carattere stabile

Utilizzo anno 2023

Differenziali di progressione orizzontale del personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	1.310.000,00
Risorse per la realizzazione di progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno corrente. Viene confermato, anche per l'anno 2023, l'intero accordo di modifica del Capo IV "Progressione economica orizzontale" del CCDI personale non dirigente parte normativa triennio 2018-2020 del 06/07/2020. Per l'anno 2023, il budget di risorse per le progressioni economiche orizzontali per ciascun Servizio deve garantire il finanziamento di almeno un passaggio di livello economico.	150.000,00
Indennità di specifica responsabilità (ex artt. 8 e 9 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 e s.m.i. e Allegato K al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi) ed indennità di funzione (ex art. 13 del CCDI 2018/2020 del 27/12/2018 e s.m.i. e Allegato L al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi)	270.000,00
Indennità di cui art. 37, comma 4, CCNL 6/7/95 da parte del personale ex. VIII q.f.	3.500,00

Incremento indennità del personale educativo degli asili nido e materne (art.31 c.7 CCNL 14.9.2000 e art.6 CCNL 5.10.2001)	86.000,00
Indennità di comparto ex art.33 del CCNL 22.01.2004 a carico del fondo	450.000,00
Indennità di reperibilità, condizioni di lavoro, turno, orario festivo, notturno e festivo - notturno, servizio esterno	795.400,00
Incentivi al personale educativo per settimana aggiuntiva del calendario scolastico ovvero fino al 28 luglio 2023 stabilendo un importo individuale di incentivazione non superiore ad € 250,00 lordi per una somma complessiva destinata a detta incentivazione non superiore ad €	10.000,00
<u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI STABILITA'</u>	3.074.900,00

Le risorse stabili ancora disponibili dopo il finanziamento degli istituti sopra descritti sono pari a **Euro 576.931,64**. Tali risorse vengono impiegate per finanziare gli istituti variabili.

Competenze a carattere variabili

Utilizzo anno 2023

Compensi per l'incentivazione delle attività derivanti dalla convenzione con la Provincia di Prato	5.913,78
Progetto per la definizione delle domande in sanatoria edilizia straordinaria	36.000,00
Premi correlati ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento del Corpo di Polizia Municipale e degli ausiliari del traffico per un importo pari ad € 29.250,00, del personale con profilo professionale di cuoco per un importo pari ad € 1.250,00 e del personale coinvolto nella sperimentazione dei "Centri Zerosei" per un importo pari ad € 9.500,00	40.000,00
Premi correlati all'incentivazione della performance	926.724,58
<u>TOTALE DESTINAZIONE CON CARATTERE DI VARIABILITÀ</u>	1.008.638,36
<u>TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</u>	4.083.538,36

Qualora a consuntivo si renda necessaria la riduzione delle risorse a seguito del superamento del limite anno 2016, si avrà una diminuzione di pari importo delle risorse destinate ai premi correlati all'incentivazione della performance.

Capo IV – PROGRESSIONE ECONOMICA

(integrato con Accordo del 20/12/2023)

Art. 22 – Progressione economica nell'ambito dell'Area Professionale

1. L'istituto delle Progressioni economiche si attiva annualmente in base a specifici negoziati annuali di cui all'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 e si applica in favore del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo e al momento della pubblicazione del bando sulla base dei criteri previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e del presente contratto integrativo.
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 come definita nel successivo articolo 22 quater. La procedura selettiva è attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.
4. 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.

Art. 22 bis - 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:
 - a) essere dipendenti del Comune di Prato con contratto a tempo indeterminato alla data di decorrenza della PE e della pubblicazione del bando;

- b) 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 nello stesso profilo e/o equivalente;
- c) possesso di una anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non inferiore a 4 anni precedenti la data di decorrenza della PE;
- d) assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione così come disciplinato nel CCNL;
- e) 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;
- f) aver ottenuto nei tre anni precedenti la decorrenza della PE una valutazione della performance individuale positiva e media non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile (Sezione A + Sezione B come disciplinato dal SPMV del Comune di Prato). Nel caso in cui in un anno la presenza è inferiore a quella utile alla valutazione, come definito dal Sistema di valutazione vigente, il suddetto requisito deve essere posseduto per almeno due anni negli ultimi tre. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considerano le valutazioni attribuite presso gli enti di provenienza opportunamente riproporzionate al sistema di valutazione applicato nel Comune di Prato.

I requisiti previsti dalle precedenti lettere b), c), d), e) ed f) devono essere posseduti alla data di decorrenza della PE.

Art. 22 ter - Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva

1. Il personale partecipa alla selezione per l'attribuzione della PE con modalità e tempi stabiliti da apposito avviso di selezione approvato con determinazione dirigenziale del responsabile del Servizio competente lo sviluppo delle risorse umane. L'avviso di selezione è reso noto al personale dipendente con pubblicazione nella rete intranet e comunicazione con e-mail aziendale. Il tempo minimo di pubblicazione degli avvisi non può essere inferiore a **20 giorni**. È compito e cura dei dirigenti e/o dei responsabili, da questi delegati, recapitare l'avviso di selezione al personale assente nel periodo di pubblicazione dell'avviso.
2. L'avviso relativo all'avvio della procedura indica:

- i requisiti di partecipazione come definiti nell'art. 22 bis;
 - la data di decorrenza dei differenziali stipendiali;
 - il tempo di svolgimento della procedura selettiva.
3. I dipendenti confermano e/o integrano, entro i termini stabiliti dall'Amministrazione, i dati riferiti ai requisiti di accesso e ai criteri di valutazione.
4. Al termine della procedura selettiva, le graduatorie vengono approvate mediante determinazione dirigenziale.

Art. 22 quater - Progressioni economiche all'interno delle aree: graduatorie e criteri di valutazione

1. Per le diverse Aree professionali, le graduatorie si costituiscono nel seguente modo:
- a) per gli Operatori ed Operatori Esperti sono graduatorie di Ente in base alla seguente tabella:

AREA PROFESSIONALE	GRADUATORIE	Profilo professionale
Operatori	ENTE	OPERATORE DI BASE
Area degli operatori esperti	ENTE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
Area degli operatori esperti	ENTE	COLLAB. PROF.LE ELETTRICISTA/OPERAIO/CENTRALINISTA/ADDETTO AI SERVIZI VARI
Area degli operatori esperti	ENTE	CUOCO
Area degli operatori esperti	ENTE	AUSILIARIO DEL TRAFFICO

- b) per l'Area degli Istruttori e dei Funzionari/EQ si prevedono graduatorie di Servizio e di Area.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero relativo alla percentuale determinata per ciascuna graduatoria, secondo i seguenti criteri:

- a) la media delle valutazioni delle competenze 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. 22 bis;
 - b) l'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
3. Il criterio di cui alla lettera a) ha un valore massimo di 70 punti. Il punteggio viene definito dal 70% della media aritmetica semplice dei punteggi rilevati nella Sezione B della scheda di valutazione nel triennio di riferimento (valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti).
4. Il criterio di cui alla lettera b) ha un valore massimo di 30 punti ed è dato dall'esperienza professionale acquisita, nel corso dell'intera carriera lavorativa, 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.
5. Il valore attribuito al criterio definito nel precedente comma 6 è calcolato in riferimento alla data di decorrenza del differenziale stipendiale e determinato come di seguito:
- a) assegnazione di un massimo di 21 punti al personale che ha un'esperienza pari o superiore a 420 mesi (35 anni) attribuendo, a ciascun mese di esperienza, un valore pari a 0,05 (21:420). Il "valore mese" è moltiplicato per il numero mese 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 non rileva;
 - b) assegnazione di un punto a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari o superiori ad otto; due punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a sette; tre punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a sei; quattro punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a cinque; cinque punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a quattro; sei punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a tre; sette punti a coloro che hanno acquisito un numero di progressioni economiche pari a due; 8 punti a coloro che hanno acquisito una progressione economica; 9 punti a coloro che non hanno acquisito alcuna

progressione economica.

6. Dalla quantificazione dei periodi di esperienza sono sottratti eventuali periodi di aspettativa/congedi non retribuiti.
7. Il punteggio utile ai fini della graduatoria è dato dalla somma algebrica del punteggio dei requisiti dei precedenti commi 5 e 6.
8. Il criterio definito dall'art. 14 comma 2 lettera d) punto 3 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022 sarà disciplinato quando saranno sviluppati i sistemi di formazione previsti dall'art. 55 del medesimo CCNL;

Art. 22 quinquies - Progressioni economiche all'interno delle aree: Aveni diritto

1. La graduatoria, per ciascuna area di inquadramento, è formata sulla base del punteggio come definito dall'art. 22 quater. Nella formazione della graduatoria si tengono conto dei criteri di precedenza di seguito definiti.
2. In caso di parità di punteggio complessivo è data precedenza, secondo l'ordine descritto, a:
 - a) chi ha ottenuto il punteggio maggiore nella valutazione delle competenze (Sezione B della scheda di valutazione della performance);
 - b) chi ha la maggiore permanenza nel profilo professionale;
 - c) chi ha ottenuto meno progressioni orizzontali;
 - d) chi ha maggiore anzianità anagrafica.

Art. 22 sexies - Progressioni economiche all'interno delle aree: richieste di ri-esame

1. La procedura di ri-esame degli esiti del sistema di attribuzione delle PE è stabilita in analogia al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 – Compensi ISTAT

1. Al personale che svolge prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, può essere riconosciuto un compenso a carico del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli

Enti e Organismi pubblici autorizzati per Legge. Tale compenso viene attribuito sulla base della ripartizione definita dal dirigente che, a consuntivo, dovrà basarsi su:

- intensità dell'attività di assistenza ai rilevatori esterni data anche dalla numerosità dei rilevatori coordinati;
- ruolo esercitato nell'ambito dell'Ufficio Comunale di Censimento costituito secondo i criteri previsti a livello nazionale dal Piano Generale di Censimento (PGC).

2. Il presente compenso può essere attribuito anche al personale con incarico di Elevata Qualificazione.

Art. 24 - Criteri di ripartizione degli introiti ex art. 43 della L. 449/1997 ed art. 10 del “Regolamento sui servizi non essenziali con rimborso da parte dell’utenza e servizi a pagamento per conto terzi”

1. La distribuzione nei confronti del personale con qualifica non dirigenziale della quota del 95% prevista dall'Art. 10 comma 2 del “Regolamento sui servizi non essenziali con rimborso da parte dell’utenza e servizi a pagamento per conto terzi” avviene sulla base della ripartizione decisa dal dirigente dell’amministrazione che ha stipulato la convenzione di cui all’art. 4 del sopra citato regolamento comunale, ripartizione che, a consuntivo, dovrà basarsi sull’apporto effettivo di ogni dipendente nell’esecuzione della prestazione oggetto della convenzione stessa.

2.

Art. 25 - Compensi di natura professionale dei dipendenti Avvocati iscritti all’Albo speciale degli enti pubblici

1. La corresponsione dei compensi professionali spettanti agli Avvocati previsti dall’art. 27 del CCNL 14.09.2000 dei dipendenti è disciplinata dai commi seguenti, in conformità all’art. 9 del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11/8/2014, n. 114 entrata in vigore il 19 agosto 2014.

2. I compensi di cui al presente capo, ripartiti nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dai commi successivi, costituiscono elementi retributivi accessori connessi alla specifica professionalità degli aventi diritto.

3. I compensi professionali vengono corrisposti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo e nei limiti dei vincoli e dei tetti stabiliti per legge così come previsto dall’art. 9 comma 7 D.L. n. 90/2014 così come convertito dalla legge n. 114/2014.

4. I compensi derivanti da sentenze recanti la compensazione integrale delle spese di lite sono erogati nel limite dello stanziamento previsto, il quale non può superare il corrispondente stanziamento relativo all'anno 2013, così come previsto dall'art. 9 comma 6 D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014.
5. Ai sensi dell'art. 9 comma 5 D.L. n.90/2014 convertito in L. n. 114/14, l'assegnazione degli 'affari contenziosi e consultivi' avviene - a cura del Funzionario Responsabile dell'Avvocatura interna - in ragione delle competenze e delle conoscenze professionali specifiche, della peculiare specializzazione, dei carichi di lavoro nonché della cura già operata di precedenti in materia, garantendo in ogni caso la parità di trattamento.
6. Ai dipendenti iscritti all'albo professionale degli avvocati che siano assegnati all'Ufficio legale dell'Ente e svolgano effettivamente attività di patrocinio e difesa del Comune in giudizio sono attribuiti i compensi professionali, secondo la disciplina del presente articolo, a seguito di provvedimenti giurisdizionali favorevoli all'ente, idonei a definire la controversia sia nel merito che in sede cautelare:
 - a) onorari e diritti liquidati con provvedimento a favore del Comune e riscossi in relazione a giudizi ove ci sia stato il patrocinio interno, oppure versati spontaneamente dalla parte che decida di abbandonare la causa o di transigerla, riconoscendo le ragioni del Comune. Nel caso in cui il Comune decida di rinunciare ad esigere le spese liquidate per effetto della stipula di transazioni, i relativi compensi vengono ugualmente corrisposti dall'ente in misura pari al 50% del minimo della tariffa professionale.
 - b) Compensi corrisposti direttamente dall'Amministrazione in caso di sentenza favorevole all'Ente ove il Giudice abbia compensato le spese. Detti compensi sono commisurati per ciascuna causa in misura pari al minimo della tariffa professionale (D.M. 55/2014).
7. Nelle ipotesi sub a) e b), in caso di conferimento di incarico congiunto con legali esterni, i compensi di cui sopra sono dovuti solo se lo svolgimento dell'incarico da parte del legale esterno sia limitato a compiti di domiciliazione e partecipazione alle udienze.
8. Si considerano favorevoli all'Ente anche i provvedimenti che non si pronunciano sul merito della causa ma dichiarano l'improcedibilità o l'inammissibilità dei ricorsi a spese compensate, purché vi sia stato un effettivo e comprovato svolgimento dell'attività difensiva da parte dei legali interni, ad esclusione, quindi, delle costituzioni meramente formali e dell'ipotesi in cui via stato, in corso di causa, un pronunciamento cautelare favorevole all'Ente con condanna della controparte al pagamento delle spese di lite.

9. I compensi professionali di cui ai commi precedenti vengono ripartiti, in relazione ad ogni causa, tra i dipendenti inquadrati come avvocati addetti al Servizio Legale dell'Ente in parti uguali, fino al raggiungimento dei rispettivi tetti individuali, tra coloro che abbiano svolto effettiva attività di difesa nello specifico contenzioso.
10. I compensi individuali maturati in relazione ad ogni causa, per i casi previsti dal comma 6 lett. A) del presente articolo, sono corrisposti, durante l'anno, in misura integrale. Sulla base del processo di valutazione riguardante, a consuntivo, ogni singolo dipendente interessato, e quindi in base al punteggio scaturito a seguito della valutazione, detti compensi potranno eventualmente subire le seguenti riduzioni percentuali:
 - punteggio superiore al 90% del massimo – nessuna riduzione
 - punteggio tra il 70% e il 90% del massimo – riduzione del 10%
 - punteggio tra il 50% e il 70% del massimo – riduzione del 20%
 - punteggio inferiore al 50% del massimo – riduzione del 30%;
11. La valutazione di cui al comma precedente, effettuata dal Responsabile del Servizio, avrà a riferimento, tra l'altro, il puntuale e corretto adempimento da parte di ciascun Avvocato interno di tutti gli incumbenti processuali, connessi agli incarichi assegnati.
12. Qualora si verificano le predette riduzioni, sarà data comunicazione al Servizio Personale che provvederà a recuperare le somme eventualmente corrisposte in eccesso medio-tempore al dipendente avvocato, secondo un piano di recupero concordato con il dipendente medesimo.
13. I compensi individuali maturati in relazione ad ogni causa, per i casi previsti dal comma 6 lett. B) del presente articolo, sono corrisposti a prescindere dal processo di valutazione di cui al comma precedente e comunque non possono superare la somma stanziata allo stesso titolo per l'anno 2013. Se i compensi annui riconosciuti a questo titolo superano complessivamente questo limite, gli stessi vengono liquidati operando una riduzione proporzionale tra i dipendenti interessati.
14. Le somme liquidate ai sensi del presente articolo a titolo di compenso professionale si intendono al netto di quanto occorrente per coprire gli oneri previdenziali e assicurativi

CAPO VI – SPECIFICI ISTITUTI

Art. 26 - Buoni pasto

1. Le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL16/11/2022, sono le seguenti:
 - a. personale a supporto dell'attività di protezione civile;
 - b. personale appartenente all'Area della vigilanza e polizia locale;
2. L'attribuzione del buono pasto, ai sensi del presente comma, resta in ogni caso subordinata alle seguenti condizioni:
 - la durata della prestazione lavorativa non deve essere inferiore a quella ordinariamente prevista per gli altri dipendenti dell'Ente;
 - 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 oppure svolte nelle ore serali con prosecuzione nelle ore notturne;
 - in tali casi 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 cinque minuti e risultare da timbratura.

Art. 27 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

Al personale di Categoria/Area professionale che svolgerà attività di docenza per percorsi formativi di aggiornamento rivolti ai dipendenti dell'Ente è corrisposto un compenso a valere sulle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate nell'ambito dello specifico progetto formativo.

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 28 - Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita

1. L'Ente, nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di Servizio, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'Ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

Art. 29 - Riduzione di orario

1. Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 lettera ad) del CCNL 2016/2021 del 16/11/2022, la riduzione oraria a 35 ore medie settimanali è garantita come valore medio settimanale nell'arco dell'anno civile.

TITOLO IV – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 30 - Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 31 - Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Stato civile e servizio elettorale:

- Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte:

1 Istruttore Amministrativo (cat. C/Area istruttori)

1 Operatore di base (cat. A/Area Operatori)

- Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:

a) qualora lo sciopero coincida con l'ultimo giorno previsto da scadenze di legge per la revisione dinamica semestrale delle liste elettorali, della leva militare, dei presidenti e scrutatori:

1 Funzionario Amministrativo (cat. D/Area Funzionari)

1 Istruttore Amministrativo (cat. C/Area istruttori)

b) qualora lo sciopero cada nel periodo compreso dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino al terzo giorno successivo alla data delle elezioni:

- per gli scioperi di durata non superiore a due giorni: 50% degli addetti
- per le giornate di sciopero superiori a due giorni: 100% degli addetti a partire dal terzo giorno di sciopero.

B. Attività di tutela della libertà personale e tutela della sicurezza pubblica:

- Servizio di polizia municipale relativamente ai seguenti servizi:

n. 2 (mat. – pom.) Ispettore di Polizia Municipale (cat. D/Area Funzionari)

a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento:

n. 3 ogni turno (mat-pom.- sera-notte) Agente di Polizia Municipale (cat. C/Area istruttori)

b) attività della centrale operativa:

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera-notte) Agente di Polizia Municipale (cat. C/Area istruttori)

c) vigilanza della casa municipale:

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera) Agente di Polizia Municipale (cat. C/Area istruttori)

- Servizio di polizia per assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve:

n. 1 Ispettore di Polizia Municipale (cat. D/Area Funzionari)

n. 7 Agenti di Polizia Municipale (cat. C/Area istruttori)

- Servizio protezione civile:

n. 1 Funzionario (tecnico o amministrativo) (cat. D/Area Funzionari)

C. Servizi culturali:

- ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione:

- n. 1 Addetto ai Servizi Vari (cat. B/Area Operatori Esperti)

D. Servizi del Personale:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

- n. 1 Funzionario Amministrativo (cat. D/Area Funzionari)

- n. 1 Istruttore Amministrativo (cat. C/Area istruttori)

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.
3. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 32 - Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire con l'affissione di cartelli indicanti la chiusura totale/parziale o il regolare funzionamento del servizio e con comunicazione all'Ufficio stampa per la pubblicazione sui quotidiani locali, emittenti radiofoniche e televisive.

Art. 33 - Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di Servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.

Art. 34 - Norme finali

1. Per la disciplina dell'incentivo per Funzioni Tecniche si rinvia a quanto definito nel regolamento di cui all'art. 45 del Lgs. 36/2023 (nuovo Codice Appalti).

ALLEGATO 1**MODULO DESCRITTIVO POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA'****COLLOCAZIONE
ORGANIZZATIVA**

Servizio ...

TITOLO POSIZIONE**ELEMENTI QUANTITATIVI**

Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione	<i>Spesa corrente €</i>	<i>Spesa conto capitale €</i>	<i>Entrate complessive €</i>
Numero collaboratori diretti	Operatori (ex Cat. A)		
	Operatori Esperti (ex Cat. B)		
	Istruttori (ex Cat. C)		
	Funzionari ed EQ (ex Cat. D)		
Numero collaborazioni esterne			

BISOGNO ORGANIZZATIVO

Ovvero la principale finalità della posizione, la sua ragione d'essere all'interno dell'organizzazione

DESCRIZIONE RUOLO

Per ruolo si intende la descrizione delle attività della posizione in relazione all'area di competenza

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Per complessità organizzativa si intende la descrizione:

- *del livello di autonomia della posizione in relazione all'effettiva presenza di posizioni sovra ordinate (dirigenziali, posizioni organizzative ecc...);*
- *della complessità delle problematiche e delle attività da gestire (es. eterogeneità delle attività, livello di standardizzazione, eventuali scadenze perentorie da rispettare, tipologia e periodicità delle stesse, ecc...);*
- *della ricaduta delle attività della posizione su altre realtà interne e/o esterne all'Ente;*
- *delle responsabilità connesse a procedure e/o procedimenti amministrativi complessi;*
- *della variabilità del contesto di riferimento*

RELAZIONI FUNZIONALI AL RUOLO DELLA POSIZIONE

Per relazioni funzionali al ruolo si intende la descrizione:

- *della necessità di collaborazione di altri soggetti interni/esterni per lo svolgimento delle attività della posizione, evidenziando la natura, la frequenza e la complessità dei rapporti con altri servizi, con enti o uffici esterni, con soggetti istituzionali*

ARTICOLAZIONE UTENZA

Specificare:

- *la tipologia di utenza con cui ha contatto la posizione;*
- *la frequenza dei contatti con l'utenza (sia interna che esterna)*

UNICITA' E VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE ALL'INTERNO DEL SERVIZIO E ALL'INTERNO DELL'ENTE

Descrivere:

- *il grado di unicità e la conseguente interscambiabilità con altre posizioni del servizio o nell'Ente;*
- *la valenza strategica della posizione*

COMPETENZE NECESSARIE PER RICOPRIRE IL RUOLO

Indicare le conoscenze che caratterizzano la posizione

- amministrative:*
- contabili*
- relazionali*
- informatiche*
- linguistiche*
- giuridiche*
- tecnico-professionali (spec.)*

Descrivere:

- *il tipo di percorso formativo richiesto per acquisire le conoscenze necessarie per ricoprire il ruolo (es. Diploma, Laura triennale, Laurea specialistica, master, dottorato di ricerca, ecc...);*
- *l'esigenza di azioni di aggiornamento professionale e formativo;*
- *le esperienze di lavoro nel ruolo da ricoprire nell'Ente, in altri Enti Pubblici, in Enti ed Aziende Private, nel mondo della ricerca o universitario;*
- *la necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e/o esterno all'Ente)*

Indicare le capacità che caratterizzano la posizione

- Capacità di analisi e di sintesi*
- Capacità di costruzione e gestione di relazioni plurime*
- Autonomia e iniziativa*
- Assertività*
- Orientamento all'utenza*
- Capacità di problem solving operativo*
- Capacità di coordinamento e gestione di risorse umane*
- Precisione e cura dei dettagli*
- Flessibilità di pensiero*
- Orientamento al risultato*
- Visione d'insieme*
- Capacità di negoziare:*
- Capacità di applicare le metodologie di verifica e controllo*

ALLEGATO 2

	1 - Numero personale gestito								
	nessun o	da 1 a 6	da 7 a 15	da 16 a 25	da 26 a 50	oltre 50			
Punteggio attribuito	0	1	2	3	4	5			
inserire X per la modalità scelta	X								

	2 - Consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)								
	nessuna risorsa	fino a 50.000€	da 50.001,0 0€ a 100.000, 00€	Da 100.001, 00€ a 250.000, 00€	da 250.001, 00 a 500.000, 00€	Oltre 500.001, 00€			
Punteggio attribuito	0	1	2	3	4	5			
inserire X per la modalità scelta	X								

Attribuire un punteggio da 1 a 8 (1 per la votazione più bassa, 8 per la votazione più alta)

	3 - Grado posseduto							
	PUNTEGGIO							
	Agente scelto)	Assistete)	Assistente scelto	ispettore				
	1	3	5	7				
inserire X per punteggio scelto	X							

	Complexità organizzativa								
	4 - Le attività della posizione si caratterizzano per un livello di progettualità multidisciplinare (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione, di riorganizzazione)								
	PUNTEGGIO								
discreto	1	2	3	4	5	6	7	8	distinto
inserire X per punteggio scelto	X								

	5 - Le problematiche e le attività da gestire hanno una complessità								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								

	6 - Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Ente)								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								

	7 - Il ruolo richiede un'assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complesse/i								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	Distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	8 - Variabilità del contesto di riferimento								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	Relazioni funzionali al ruolo della posizione								
	9 - Per lo svolgimento delle attività è necessaria una collaborazione con altri soggetti interni/esterni								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	Articolazione utenza								
	10 - Frequenza dei contatti con l'utenza (sia esterna che interna)								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	11 -Etereogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	Competenze afferenti al ruolo								
	12 - Ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti della posizione								
	PUNTEGGIO								
discreta	1	2	3	4	5	6	7	8	distinta
inserire X per punteggio scelto	X								
	13 - Frequenza delle azioni di aggiornamento della posizione								

	PUNTEGGIO								
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
14 - Necessità di conoscenza del contesto di riferimento (interno e esterno all'Ente)									
PUNTEGGIO									
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
15 - Esperienza lavorativa richiesta dal ruolo									
PUNTEGGIO									
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
Unicità e valenza strategica della posizione all'interno del servizio e all'interno dell'Ente									
16 - Grado di unicità della posizione all'interno dell'Ente									
PUNTEGGIO									
<i>discreto</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
17 - Valenza strategica della posizione									
PUNTEGGIO									
<i>discreta</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	<i>distinta</i>
inserire X per punteggio scelto	X								
TOTALE PUNTEGGIO	15		0						
Valore economico	€ 400,00								

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti si impegnano, per gli istituti incentivanti innovati dal CCNL Triennio 2019/2021 del 16/11/2022, a discuterne nell'ambito di una sessione di contrattazione integrativa successiva, da tenersi entro dicembre 2023, per garantire il tempo necessario alla definizione degli istituti stessi.