

**COMUNE DI FIRENZUOLA**

Città Metropolitana di Firenze

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Triennio normativo 2023 -2025**

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'AB' with a long, sweeping underline.A small, handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'EB'.A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'SAG'.

**In data 30.12.2023 presso la residenza municipale del Comune di Firenzuola ha avuto luogo l'incontro tra: la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente della Delegazione Trattante  
Dr.ssa Antonia Zarrillo

La delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale  
CGIL FP P  
Sabrina Tamburini  
In videoconferenza

R.S.U. Aziendale

Geom. Lorenza Ballerini

Geom. Sara Di Gregorio

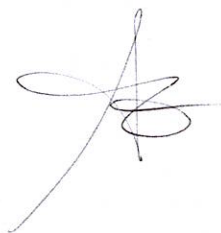


**PREMESSO** che la Giunta con delibera n.96 del 10.10.2023 ha approvato gli indirizzi per la contrattazione parte normativa triennio 2023 -2025;

**CHE** al termine delle sessioni negoziali svoltesi in data 12.10.2023, 24.11.2023 in data 23.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato parte normativo triennio 2023-2025.

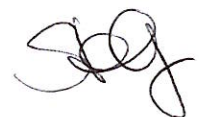
**VISTA** la delibera G.C. N.134 del 29.12.2023 dichiara immediatamente eseguibile con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere tra l'altro il contratto parte normativa 2023-2025.

Le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato parte normativa triennio 2023-2025 definitivo di seguito riportato:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Stef' written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'dB' written in a cursive style.

# INDICE

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>7</b>
ART. 1 QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE .....	7
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE .....	7
ART. 3 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	7
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>8</b>
ART. 4 INFORMAZIONE.....	8
ART. 5 CONFRONTO .....	9
ART. 6 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE .....	10
ART. 7 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE.....	12
ART. 8 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO .....	13
ART. 9 INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	13
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....</b>	<b>14</b>
ART. 10 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE .....	14
ART. 11 CLASSIFICAZIONE.....	14
ART. 12 NORME DI PRIMA APPLICAZIONE.....	14
ART. 13 PROGRESSIONI TRA AREE .....	15
ART. 14 PROGRESSIONI ECONOMICHE/DIFFERENZIALI ALL'INTERNO DELLE AREE.....	15
<b>TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....</b>	<b>18</b>
ART. 15 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	18
ART. 16 CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI.....	19
ART. 17 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	19
ART. 18 COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI.....	21
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....</b>	<b>22</b>
ART. 19 RISORSE E PREMIALITÀ - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE .....	22
ART. 20 STRUMENTI DI PREMIALITÀ.....	23
ART. 21 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	23
ART. 22 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	24
ART. 23 PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIFFERENZIAZIONE .....	25
ART. 24 DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ - PRINCIPI GENERALI.....	26
ART. 25 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO .....	26
ART. 26 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ .....	31
ART. 27 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	35
<b>TITOLO VI RAPPORTO DI LAVORO- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>36</b>
ART. 28 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE.....	36
ART. 29 REPERIBILITÀ .....	37
ART. 30 TURNAZIONI.....	37
ART. 31 RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO PER LAVORATORI TURNISTI.....	38
ART. 32 LAVORO AGILE.....	38
ART. 33 LAVORO DA REMOTO .....	39
ART. 34 PAUSA.....	39
ART. 35 BANCA DELLE ORE.....	39
ART.36 ORARIO MULTIPERIODALE .....	40
<b>TITOLO VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>40</b>
ART. 37 PERSONALE DESTINATARIO DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRESENTE SEZIONE .....	40
ART.38 UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA .....	40
ART. 39 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO .....	41
ART. 40 PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI INIZIATIVE E ATTIVITÀ DI CARATTERE PRIVATO.....	41



ART. 41	INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....	41
<b>TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI.....</b>		<b>43</b>
ART. 42	SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO .....	43
ART. 43	INNOVAZIONI TECNOLOGICHE .....	44
ART. 44	WELFARE INTEGRATIVO .....	44
ART. 45	COPERTURA ASSICURATIVA .....	45
ART. 46	PATROCINIO LEGALE.....	46
ART. 47	MONITORAGGIO E VERIFICHE.....	46
ART. 48	NORME FINALI.....	46



A small, stylized handwritten mark or signature consisting of a few loops and a vertical stroke.A larger, more complex handwritten signature or mark with multiple overlapping loops and a long, sweeping tail.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1 Il presente CCI 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a.a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- a.b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2 e 5, art. 7 comma 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, art. 45 commi 3 e 4;
- a.c) Il 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;
- a.d) 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".

### Art. 2 Campo di applicazione

1 Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di FIRENZUOLA, ivi compreso il personale comandato o distaccato anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia con esclusione dei dirigenti. Sono fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2 Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

### Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1 Il presente contratto concerne il periodo triennio 2023-2025 per la parte giuridica e per la parte economica la destinazione delle risorse sarà contrattata annualmente.

2 Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

3 I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale dovrà avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni



dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

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

5 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6 Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente la data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinato.

7 L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

8 Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

9 Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

10 Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite delle norme del vigente CCNL

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 Informazione

1 L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2 Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3 L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4 Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5 Sono, altresì, oggetto di informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il PIAO (Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale), ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.





- 6 Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:
- i dati sulle ore di lavoro straordinario;
  - supplementare del personale a tempo parziale;
  - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
  - i dati sui contratti a tempo determinato e i dati sui contratti di somministrazione;
  - i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
  - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

## **Art. 5 Confronto**

1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dalla RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3 Sono oggetto di confronto:


- a.e l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- a.f i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- a.g l'individuazione dei profili professionali (verificare attuazione articolo 18 bis del CCNL 2016/2018);
- a.h i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- a.i i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- a.j il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- a.k la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021
- a.l i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;



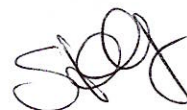
- a.m la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- a.n i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- a.o istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- a.p le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2019-2021;
- a.q criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- a.r gli andamenti occupazionali;
- a.s linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- a.t attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;*
- a.u attività di innovazione;*
- a.v miglioramento dei servizi promozione della legalità;*
- a.w miglioramento della qualità del lavoro*
- a.x miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

## **Art. 6 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

- 1 La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
- 2 I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a.a la RSU;
  - a.b i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
- 3 I componenti della delegazione di parte datoriale come definito da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 13.12.2022.
- 4 Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a.a i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - a.b i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

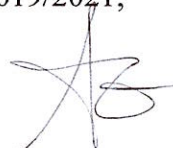


10

- a.cla definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art.14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- a.d l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- a.e.l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- a.f.i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;
- a.g i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- a.h i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- a.i.l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- a.j la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1 lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- a.k l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- a.l.l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30 comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- a.m le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- a.n l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- a.o il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
- a.p i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- a.q l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL 2019/2021;
- a.r.l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29 comma 2 del CCNL 2019/2021;
- a.s l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021;

11



- a.t i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- a.u l'incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- a.v i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- a.w il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- a.x l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30 comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- a.y l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
- a.z la definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- a.aa la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- a.bb modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- a.cc definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;
- a.dd criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

## **Art. 7 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure**

1 Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre



12



dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

2 Ogni anno le parti, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7 comma 4 lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3 Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora non si sia raggiunto l'accordo, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) comma 4 lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4 Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) comma 4 lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40 comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili per ulteriori 45.

#### **Art. 8 Clausole di raffreddamento**

1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

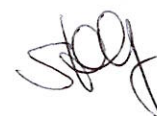
2 Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3 Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 9 Interpretazione autentica**

1 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2 L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti



una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3 Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 10 Nuovo sistema di classificazione**

1 Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

2 L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

#### **Art. 11 Classificazione**

1 Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati con delibera n. 43 dell'11.04.2023 e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021 i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

2 I nuovi profili sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.

3 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4 Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5 Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

#### **Art. 12 Norme di prima applicazione**

1 Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in



14



servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-2021 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2 Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

### **Art. 13 Progressioni tra Aree**

1 In applicazione dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165 del 2001 al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione sono possibili progressioni di carriera tra aree.

2 In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale ai sensi dell'art 13 e seguenti e comunque entro il 31.12.2025 la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammesse i dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL 2019-2021 utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.

3 Le progressioni tra aree verranno attuate sulla base di apposito regolamento che disciplina le procedure comparative.

### **Art. 14 Progressioni economiche/differenziali all'interno delle aree**


1 Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, sono individuati nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2 L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

#### **A. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

1 Essere dipendente del Comune di Firenzuola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche in posizione di distacco e di comando; hanno titolo a partecipare alla selezione anche i dipendenti per i quali sia in corso un provvedimento di aspettativa retribuita o prestano servizio presso altri Enti in posizione di distacco e di comando utilizzo temporaneo, fuori ruolo. Per i dipendenti che provengono per mobilità è necessario l'aver maturato almeno due anni di servizio presso il Comune di Firenzuola alla data di decorrenza della progressione;

2 Permanenza nella categoria inferiore per 4 anni alla data del 31.12 dell'annualità cui si riferisce la

15  




progressione con la medesima categoria e profilo professionale;

3 non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore al richiamo scritto. Laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore al richiamo scritto il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

4 Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022 l'anno in cui è stata assegnata l'ultima progressione deve essere incluso nel calcolo corretto del requisito di ammissione.

5 Può beneficiare della progressione economica orizzontale un quantitativo massimo di personale pari al 50% per cento del personale per ciascuna categoria, che abbia i requisiti di partecipazione alla procedura.

6 Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non può superare complessivamente il 50% degli aventi diritto.

## B. CRITERI DI SELEZIONE

1 I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche risultano essere i seguenti:

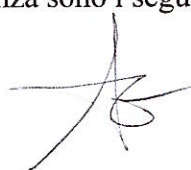
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	85	15	==	100
Operatori esperti	85	15		100
Istruttori	85	11	4	100
Funzionari E.Q.	85	11	4	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento delle P.E.O all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

- **Valutazione comportamenti professionali del triennio** - (Peso complessivo **85%**);
- **Esperienza professionale** - (Peso complessivo **11%**);( Area Istruttori – Funzionari)
- **Esperienza professionale** ( Peso complessivo **15%** (**Area Operatori e Operatori Esperti**));
- **Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi** - (Peso complessivo **5%**).  
(Area degli Istruttori e Funzionari).

2 I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

16





### **a Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

**Es. dip. categoria C/D:** val. 1° anno 100, val. 2° anno 96, val. 3° anno 94

Punteggio:  $100 + 96 + 94 = 290/3 = 96,7 \times 0,85 = \underline{82,19}$

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

### **b Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o in altre amministrazioni dello stesso comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

All'esperienza professionale sarà attribuito il seguente valore:

1 punto ogni anno di servizio prestato, anche non continuativo, a tempo indeterminato in profili professionali attinenti a quello posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;

Le frazioni minori di un anno vengono valorizzate e verrà attribuito il valore 0,083 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg.

Esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore 0,75 per ogni anni di servizi. Verrà assegnato un punteggio proporzionale per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 gg

Ai fini della quantificazione dell'esperienza professionale:

non saranno valutati i periodi di aspettativa senza assegni (non retribuita) superiori a 30 giorni annui, anche non consecutivi; in presenza di periodi part-time, il servizio effettivo prestato sarà percentualmente riproporzionato.

Il valore risultante dall'applicazione del seguente fattore incide per l'11% della valutazione complessiva (si terranno in considerazione due decimali).

### **c Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi :**

Il valore risultante dall'applicazione del seguente fattore incide per il 4%;

Sono attribuibili massimo 4 punti Sono oggetto di valutazione le competenze professionali certificate a seguito di processi formativi acquisite dopo l'ultima progressione economica/differenziale stipendiale

- **Punti 2 Master – Corsi di perfezionamento - Dottorato**
- **Punti 1 più giornate con o senza valutazione finale**
- **Punti 0,5 per ogni giornata di corso con esito certificato, Si valutano solo i corsi superiori a sei ore**

Vengono previsti 2 punti per master di primo livello, master di secondo livello e corsi di

perfezionamento superiori a 30 ore nel limite di **4 punti**;

Non si conteggiano o corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro D. Lgs 81/2008, corsi anticorruzione e trasparenza, HACCP etc.

### **C. FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA**

1 Il giudizio di ammissibilità sulle domande pervenute e l'attribuzione dei punteggi saranno esperiti da apposita Commissione composta dal Segretario Generale, con funzioni di Presidente, dal Responsabile del Settore I. In caso di impossibilità da parte di uno o più dei predetti componenti, possono far parte della Commissione altri Responsabili del Settore presso l'Ente o, in subordine, presso altre Amministrazioni Locali.

2 Le graduatorie verranno formate distintamente per ciascuna categoria professionale, sulla base dei punteggi attribuiti secondo i criteri previsti dal presente avviso al personale ammesso alla selezione.

3 Saranno stilate, pertanto, tre distinte graduatorie uniche, relative al personale dell'ente inquadrato nelle categorie B, C e D.

4 Il valore economico delle progressioni è riconosciuto di regola dal primo gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.

5 A parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:

- a al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
- b al più anziano di servizio complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
- c a chi ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio preso in considerazione;
- d l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto.

## **TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 15 Incarichi di Elevata Qualificazione**

1 L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21. Tali posizioni richiedono:

a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

a.b conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

- 2 Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:
- a. a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - a. b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;
- 3 Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:
- Funzionari ed Elevata Qualificazione
  - Istruttori o degli Operatori esperti (per i comuni privi di Funzionari)
  - Istruttori (per le ASP e le IPAB privi di Funzionari)

### **Art. 16 Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni**

- 1 Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità per un periodo uguale.
- 2 Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale e d'esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
- 3 Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- 4 I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'art. ....
- 5 La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.....
- 6 Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
- 7 La revoca dell'incarico comportala perdita della retribuzione di cui all'art. 17 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

- 1 Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.



- 2 L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:
- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000) annui lordi per tredici mensilità;
  - secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3000 ad un massimo di Euro 9500;
- 3 Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, l'ente destina la quota non inferiore al 15% fino ad un massimo del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione delle medesime P.O.

### **CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ**

1 Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% fino al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

a.b le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
- **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
- **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico ad interim.

2 Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

3 Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

4 In attuazione all'art. 7 comma 4, lettera J) del CCNL 16.11.2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata

qualificazione, a decorrere dall'1.1.2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indiate nella seguente tabella:

INCENTIVI		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
IMPORTO		RIDUZIONE
DA	A	%
0	4.0000	ZERO
DA 4.001	7.000	15%
DA 7.001	10.000	30%
Da 10.001	Oltre	50%

5 Gli incentivi funzioni tecniche, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente anche da diverse amministrazioni non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo fissato da norma di legge.

6 Gli incentivi di cui all'art. 1 comma 1091 della L. 145 /2018 (incentivi settore entrate) complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni non possono superare l'importo del 15% per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

#### **Art. 18 Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni**

1 Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a.al'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
- a.b i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- a.ci compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- a.d i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- a.ei compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- a.fi compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- a.g l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;



- a.h i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a.i gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
- a.j i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- a.k i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- a.l i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- a.m i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- a.n compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

## TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### Art. 19 Risorse e Premialità - Quantificazione delle risorse

1 La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

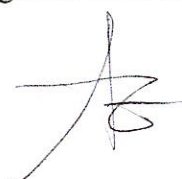
2 In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.35 del 09.03.2023 integrato con determina n. 717 del 07.12.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 202.852,34.

3 Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4 Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.

5 Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse

 22





interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 23, del presente contratto integrativo.

#### **Art. 20 Strumenti di premialità**

1 Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a.apremi correlati alla performance organizzativa;
- a.b premi correlati alla performance individuale;
- a.c.indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- a.d indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- a.e.indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;
- a.f.indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- a.g compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- a.h compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- a.i compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- a.j differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- a.k risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1 Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di



governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a.ai sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono improntati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- a.b le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- a.c la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- a.d Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- a.e la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- a.f il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

## **Art. 22 Performance organizzativa e individuale - premio correlato alla performance organizzativa**


1 Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2 Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3 I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4 Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;





- numero di dipendenti coinvolti;
- durata dei corsi.

### **Art. 23 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

1 Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2 I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3 Come previsto nell’art. 19 comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l’anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4 Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al presente articolo, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5 Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell’ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare.

6 Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7 Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata secondo il sistema di valutazione dell’Ente nel numero massimo del 15% arrotondato per eccesso e comunque, almeno uno per ogni area, è attribuita la maggiorazione del premio di performance nella misura del 30% del valore medio pro- capite dei premi del personale valutato positivamente.

8 In caso di parità dei punteggi individuali, la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri da applicarsi nell’ordine di cui sotto:

- a. non aver percepito mai la maggiorazione del premio;
- a.b superiore valutazione media del triennio;

a.c.maggiore anzianità di servizio nell'ente.

#### **Art. 24 Disciplina delle indennità - Principi Generali**

1 Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza *del Responsabile del Settore Finanziario – Personale*.

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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6 La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8 Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

9 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 23 del presente contratto integrativo.

#### **Art. 25 Indennità condizioni di lavoro**

1 Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a.adisagiate;

a.b esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

a.cimplicanti il maneggio di valori.

2 Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

a.aprestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



- a.b prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- a.c prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- a.d prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3 Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4 Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente sulla base dei dati desunti:

a.a dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

a.b dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6 Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a.a utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

a.b attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

a.c attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;



a.d prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7 Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8 Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

9 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti:

a.a dal sistema di rilevazione presenze/assenze

a.b dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

10 Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

a.a ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11 È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

## A TABELLA

1 Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

a.a indice di rischio basso (peso causale 0)

a.b indice di rischio medio (peso causale 1)

a.c indice di rischio alto (peso causale 2)

a.d indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2 Pesatura del maneggio valori in base all'incarico ricoperto:

a.a economo (peso causale 3)

a.b agenti contabili (peso causale 2)

a.c riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)

a.d nessun maneggio valori (peso causale 0)

3 Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

a.a nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

a.b disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)

a.c improprogrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi (peso causale 3)

a.d elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4)

a.e disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

a.f ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con:

- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
- necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6)

<b>Pesatura del rischio in base all'indice di rischio</b>		<b>Punteggio attribuito (A)</b>
Basso	0	
Medio	1	
Alto	2	
Molto Alto	3	

<b>Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto</b>		<b>Punteggio attribuito (B)</b>
Nessun maneggio	0	
Riscuotitori speciali, servizi cassa	1	
Agenti contabili	2	

Economo	3	
---------	---	--

<b>Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta</b>		<b>Punteggio attribuito (C)</b>
Nessuna condizione di disagio	0	
Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno	2	
Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi	3	
Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico	4	
Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana	5	
Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione)	6	

<b>Indice Ente</b>		<b>Punteggio attribuito (D)</b>
Enti fino a 20000 abitanti	0	
Enti da 20001 abitanti fino a 30000 abitanti	2	
Enti da 300001 abitanti ed oltre	3	

**B CRITERI PER IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA  
CONDIZIONI DI LAVORO**

1 Ai fini del calcolo dell'indennità giornaliera "condizioni lavoro" vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice Ente; la somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera.

<i>Peso delle 3 causali + indice Ente</i>	<i>Fascia indennità</i>
1-4	€ 3
5-7	€ 5
8	€ 8
9	€ 11
10	€ 13
11	€ 15

2 L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

a. ad ai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

a. b dal sistema di rilevazione presenze/assenze

a. c dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

#### **Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità**

1 In virtù dell'art. 84 al personale dipendente appartenente alle Aree, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari di Elevata Qualificazione che non risultasse titolare di E. Q. con esclusione del personale assegnato alla Polizia Municipale destinatario dell'indennità di funzione ex art. 97 CCNL) può essere attribuito un compenso per specifiche responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria

2 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a. a specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi

documentali e degli archivi;

- a.b specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- a.c specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- a.d specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- a.e specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- a.f specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- a.g specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione etc.): project manager e personale di supporto;
- a.h specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- a.i specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- a.j specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- a.k specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- a.l specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50/2016 e successivo D. Lgs 36/2023;

3 Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

4 L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

5 Le parti concordano di stabilire un compenso fatto salvo le specifiche responsabilità di cui al comma 3 nei seguenti importi:

Area di appartenenza	Indennità attribuibile	
Area Operatori Esperti	Da un minimo di 400	A massimo 800
Area Istruttori	Da un minimo di 600	A massimo 1400



Area Funzionari

Da un minimo di 000

A massimo 3.000

6 L'indennità di specifiche Responsabilità viene individuata mediante la compilazione della scheda di seguito riportata, ponderando i punteggi conseguiti in relazione ai seguenti parametri di riferimento:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione Pesatura	Pesatura
Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25 15 5	Elevata Media Bassa	
Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20		Elevata Media Bassa	
a. con i superiori amministratori		10 6 2	Elevata Media Bassa	
b. con i colleghi/collaboratori		10 6 2	Elevata Media Bassa	
Gradi di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20			
a. con la cittadinanza		10 6 2	Elevata Media Bassa	
b. con gli organi istituzionali esterni/enti pubblici etc.		10 6 2	Elevata Media Bassa	
Gestione e coordinamento di risorse umane finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
Gestione risorse finanziarie e	7	7 3	Elevata Media	

strumentali		1	Bassa	
Grado di autonomia nei processi lavorativi	7	7 3 2	Elevata Media Bassa	
Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
<b>Totale</b>	<b>100</b>			
<b>RIPARTIZIONE PUNTEGGI</b>		100 53 20	Elevata Media Bassa	

7 L'indennità di specifiche Responsabilità viene quantificata sulla base dei seguenti calcoli:

**CATEGORIA DI OPERATORI ESPERTI**

Punti 20 - valutazione bassa - € 400,00

Punti 53 - valutazione media - € 570,00

Punti 100 - valutazione alta - € 800,00

**Valutazione punto da 21 a 99 € 5,00**

**CATEGORIA ISTRUTTORI**

Punti 20 - valutazione bassa - € 600,00

Punti 53 - valutazione media - € 930,00

Punti 100 - valutazione alta - € 1400,00

**Valutazione punto da 21 a 99 € 10**

**CATEGORIA FUNZIONARI**

Punti 20 - valutazione bassa - € 1000,00

Punti 53 - valutazione media - € 1.825,00

Punti 100 valutazione alta - € 3.000,00

**Valutazione punto da 21 a 99 € 25**

8 Un'indennità determinata in misura fissa in € 400,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCML 16.11.2022 senza alcun bisogno di pesatura:

a.ale specifiche responsabilità attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale

di Stato Civile. Anagrafe, Ufficio Elettorale

a.b specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

9 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20%.

10 Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

11 Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

#### **Art. 27 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1 I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

a.a incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);

a.b incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);

a.c compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);

a.d compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

a.e diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

a.f trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.

3 Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

**4 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.**

5 Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art.

16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6 Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

## TITOLO VI RAPPORTO DI LAVORO- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

### **Art. 28 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1 Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2 Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- a.b necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- a.c situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- a.d situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- a.e situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post- traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3 Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4 L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 29 Reperibilità**

1 Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

2 Le parti concordano di elevare a 12 € l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.

3 Le parti concordano, altresì, di elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.

4 In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

5 Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13 per ogni 12 ore al giorno.

6 La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio di due mesi successivi a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

7 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente articolo 23 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### **Art. 30 Turnazioni**

1 Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

2 Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

3 L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

4 Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
- a.b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
- a.c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
- a.d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

5 Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

6 L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7 Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

8 Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

9 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

### **Art. 31 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

1 Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

### **Art 32 Lavoro Agile**

1 Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo nel contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro pertanto le parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinare la materia con apposito regolamento

al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità operativa.

### **Art 33 Lavoro da remoto**

1 L'art. 68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto funzioni locali le modalità lavorative "lavoro da remoto" destinando al tavolo di confronto tra parte pubblica e parte sindacale. I criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.

### **Art. 34 Pausa**

1 Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2 Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3 Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

a.b personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

a.c personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

a.d personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

a.e personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4 La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

### **Art. 35 Banca delle ore**

1 È istituita la banca delle ore dell'Ente di Firenzuola con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 42 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3 Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi. I permessi compensativi non potranno eccedere i limiti delle ore stabiliti nel comma 2, le somme in eccedenze saranno liquidate entro i primi 3 mesi dell'anno successivo. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario, oppure per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

### **Art.36 Orario Multiperiodale**

- 1 Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
- 2 I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
- 3 In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
- 4 In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno.
- 5 Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

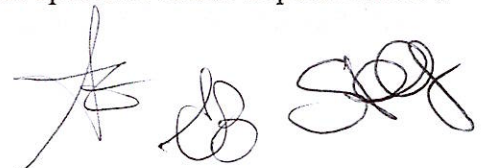
## **TITOLO VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 37 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione**

- 1 Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

### **Art.38 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

- 1 Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente nella quota da quest'ultima determinata ai sensi dell'art. 208 comma 4 lettera c e 5 del D. lgs 285 del 1992 sono destinati in coerenza con le previsioni legislative alle seguenti finalità in favore del personale della polizia Municipale con rapporto indeterminato:
  - a.acontributo datoriale al fondo di previdenza complementare Perseo -Sirio;
  - a.b finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022;
  - a.c erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 2 Per le suddette finalità l'Amministrazione destina Annualmente con apposita delibera di Giunta provvede alla destinazione di risorse ex art. 208 CDS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso nell'anno precedente.





3 La destinazione della somma operata con delibera di G.C di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri a carico dell'Ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

#### **Art. 39 Indennità di servizio esterno**

1 Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è previsto nella misura **giornaliera di Euro 4.**

2 L'indennità di cui al comma 1 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.

3 L'indennità di cui al presente articolo:

a.a è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

a.b è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

a.c è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

a.d è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4 Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 40 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di iniziative e attività di carattere privato**

1 Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro impiegato per attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti sono remunerate con un compenso pari a quello previsto per le ore di straordinario oltre oneri e IRAP.

2 Nel caso in cui le ore aggiuntive siano rese di domenica o in un giorno di riposo settimanale oltre al compenso di cui al comma 1 al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente alla prestazione lavorativa resa.

3 Le ore aggiuntive non concorrono al rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi di lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1.4.1999.

#### **Art. 41 Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1 Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'A' followed by some less distinct characters. The signature on the right is more complex, starting with a large 'S' and ending with a long horizontal stroke.

compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2 L'indennità ha un importo previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità.

3 Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Firenzuola.

4 Il sistema di ponderazione delle indennità è sviluppato sulla base dei tre parametri e i punteggi assegnati ai parametri come di seguito indicati:

a.a Grado rivestito

a.b Responsabilità connesse al grado rivestito

a.c Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali:

#### A CALCOLO INDENNITA' DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

<b>Grado rivestito: Max punti 30</b>
Rilevanza massima: Punti 30
Rilevanza media: Punti 20
Rilevanza minima: Punti 10
Irrilevante: Punti 0
<b>Responsabilità connesse al grado rivestito: Max punti 20</b>
Rilevanza massima: Punti 20
Rilevanza media: Punti 10
Rilevanza minima: Punti 5
Irrilevante: Punti 0
<b>Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali: Max punti 10</b>
Rilevanza massima: Punti 10
Rilevanza media: Punti 6
Rilevanza minima: Punti 3
Irrilevante: Punti 0

Il valore delle indennità è stabilito in:

Categoria C: fino a € 1.000 (Area degli Istruttori con il nuovo CCNL)

Categoria D: da € 1.001,00 a 1.500 (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il nuovo CCNL)

In base alle varie pesature effettuate, si distinguono i seguenti gruppi di valore:

a.a Da 1 a 18 collocazione nel livello 1 – 25% del valore

a.b Da 19 a 40 collocazione nel livello 2 – 66% del valore

a.c Da 41 a 60 collocazione nel livello 3 – 100% del valore

Nell'ipotesi in cui un lavoratore appartenga all'Area degli Istruttori e al quale venga attribuito un punteggio complessivo di 35, gli è corrisposto un compenso pari al 66% di € 1.000,00, corrispondente ad € 660,00.

5 Nel caso di **personale a tempo parziale**, l'importo, definito in sede di contrattazione integrativa, deve essere **riproporzionato**, e ciò anche qualora tale operazione determini un importo inferiore al valore minimo previsto dal contratto nazionale

6 Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità potranno essere individuate con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Municipale (Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

7 Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

8 L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito in sede di utilizzo dei fondi per le risorse decentrate parte economica.

9 A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

10 L'indennità di cui al presente articolo:

a.a è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

a.b è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

a.c è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

a.d è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

a.e è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

a.f è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

11 **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

12 L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

## TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

**Art. 42 Sicurezza sui luoghi di lavoro**



- 1 L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e degli impianti, nonché alle malattie professionali.
- 2 In accordo e con la collaborazione del Responsabile della Sicurezza e del 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3 L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute sui luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza
- 4 L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue nel limite di quelle disponibili per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti comma.
- 5 L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna 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 e all'insorgenza dei nuovi rischi.

#### **Art. 43 Innovazioni tecnologiche**

- 1 In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
- 2 Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 3 Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

#### **Art. 44 Welfare integrativo**

- 1 La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce applicazione dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 e per il finanziamento del fondo del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all'art. 98 comma 1 lettera b e del CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 67 comma 3 lett b).
- 2 Nei limiti delle disponibilità stanziare dall'Ente a bilancio per le finalità di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2021 si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti per i seguenti interventi:

**a.a iniziative a sostegno del reddito delle famiglie**

- rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente

a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio;

**a.b supporto alla istruzione dei figli mediante rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:**

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

**a.c contributi a favore di attività culturali ricreative, e con finalità sociale**

- Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico per:
  - cinema;
  - teatro;
  - musei;
  - libri o abbonamenti a riviste.
  - abbonamenti a palestre o centri sportivi

**a.d polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale**

- prestazione dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche.
- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetti di maternità

3 Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

#### **Art. 45 Copertura Assicurativa**

1 Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.

2 La polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3 Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

4 Per quanto non espresso nel presente CCDI, si rimanda al CCNL 2019-21.



#### **Art. 46 Patrocinio legale**

1 L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2 Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

#### **Art. 47 Monitoraggio e verifiche**

1 Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

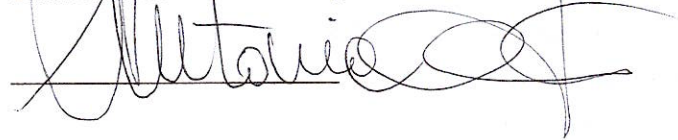
#### **Art. 48 Norme finali**

1 Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente contratto verrà pubblicato all'interno della sezione "amministrazione trasparente" nel sito istituzionale dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### **Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente della Delegazione Trattante  
Dr.ssa Antonia Zarrillo



#### **Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CGIL – FP : Sabrina Tamburini

R.S.U. Aziendale 

R.S.U. Aziendale 