



COMUNE DI LASTRA A SIGNA

CONTRATTO INTEGRATIVO D'ENTE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN RIFERIMENTO AL CCNL 16.11.2022

Sommario

Sommario	2
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Campo d'applicazione	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
Art. 3 Relazioni sindacali e informazione	3
Art. 4 Confronto	4
Art. 5 Contrattazione integrativa- soggetti e materie	4
Art. 6 Contrattazione integrativa- tempi e procedure	5
Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione	5
Art. 8 Clausole di raffreddamento	6
Art. 9 Interpretazione autentica	6
TITOLO II RISORSE E PREMIALITA'	6
Art. 10 Quantificazione delle risorse	6
Art. 11 Utilizzo del Fondo risorse decentrate	6
Art. 12 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 13 Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale	7
Art. 14 Maggiorazione del premio individuale	8
TITOLO III PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	8
Art. 15 Nuovo sistema di classificazione	8
Art. 16 Progressioni fra le aree	9
Art. 17 Progressioni economiche all'interno delle aree	9
Art. 18 Principi e criteri di accesso per le progressioni economiche all'interno delle aree	10
Art. 19 Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree	11
Art. 20 Pubblicità e ricorsi	12
TITOLO IV DISCIPLINA DELLE INDENNITA'	12
Art. 21 Principi generali	12
Art. 22 Indennità condizioni di lavoro -	13
Art. 23 Indennità di reperibilità	15
Art. 24 Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità	15
Art. 25 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	16
Art. 26 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia municipale (ex art. 100)	18
Art. 26 bis Disciplina delle prestazioni lavorative svolte in turnazione	18
Art. 27 Personale Polizia Municipale indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	19
Art. 28 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o da specifici progetti	20
Art. 29 Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al codice della strada Fondo Perseo	21
TITOLO V DISPOSIZIONE FINALE	21
Art. 30 Disposizione Finale	21

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Lastra a Signa costituisce l'applicazione del CCNL "Funzioni Locali" 2019-2021, sottoscritto in data 16 NOVEMBRE 2022.
2. Il presente contratto:
 - a. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate;
 - b. definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Comune di Lastra a Signa, atte a migliorare il livello di efficienza dei servizi erogati e a valorizzare le prestazioni del personale;
 - c. disciplina le relazioni sindacali, che dovranno essere improntate ai principi di responsabilità, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientate alla prevenzione dei conflitti.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, trovano applicazione le norme dei CCNL "Funzioni Locali".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nel CCNL o nel presente contratto integrativo. Dal suddetto giorno sono disapplicati e sostituiti i contratti integrativi previgenti, salvo diversa prescrizione contenuta nel CCNL o nel presente contratto integrativo.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e nello specifico disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.
3. 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.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3

Relazioni sindacali e informazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali, quale strumento per costruire relazioni tra i soggetti definiti dall'art. 5, comma 1 del presente contratto, deve essere improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La partecipazione, quale modello relazione del sistema delle relazioni sindacali, deve essere finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

3. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 1.

4. 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.

5. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

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

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

Art. 4 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. 5, comma 1 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 o 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.

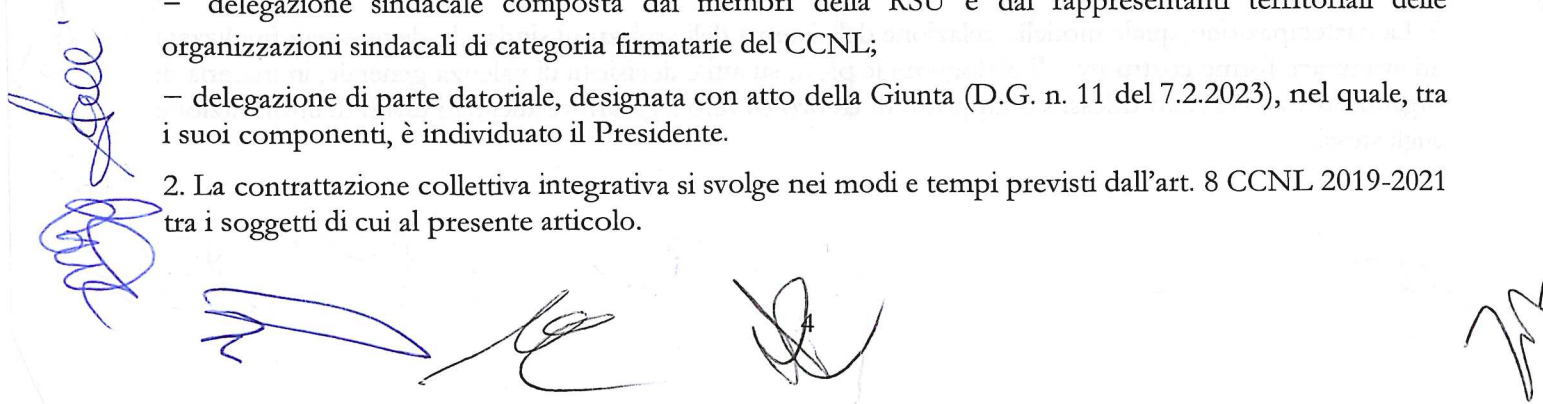
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate alle lettere a) b) c) d) e) f) g) h) i) l) m) n) o) p) q) r) del comma 3 dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.

Art. 5 Contrattazione integrativa- soggetti e materie

1. I soggetti titolati ad intrattenere relazioni sindacali sono i medesimi titolati a svolgere la trattazione collettiva integrativa e sono:

- delegazione sindacale composta dai membri della RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
- delegazione di parte datoriale, designata con atto della Giunta (D.G. n. 11 del 7.2.2023), nel quale, tra i suoi componenti, è individuato il Presidente.

2. La trattazione collettiva integrativa si svolge nei modi e tempi previsti dall'art. 8 CCNL 2019-2021 tra i soggetti di cui al presente articolo.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, more compact signatures and initials, including one that appears to be 'M' and another that looks like 'Z'.

3. Le procedure per il mancato accordo tra le parti sono quelle disciplinate dall'art. 8 commi 5 e 6 del CCNL 2019-2021.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui alle lettere a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) k) l) m) n) o) p) q) r) s) t) u) v) w) z) aa) ab) ac) ad) ae) af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 2019-2021.

Art. 6

Contrattazione 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 del CCNL 2019-2021. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui al comma 4, lettera a) del suddetto art. 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

2. Le parti, ogni anno, 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) del CCNL 2019-2021.

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

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del CCNL 2019-2021 il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (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 di ulteriori 45.

Art. 7

Organismo paritetico per l'innovazione

1. Allo scopo di favorire il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, con delibera di giunta n. 29 dell'11.4.2023 è stato istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione.

2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative fra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:

- a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021, nonché da una rappresentanza

- dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale, individuata con Atto del Direttore generale; con lo stesso Atto vengono individuati altrettanti membri supplenti;
- b. si riunisce almeno 2 volte l'anno e ogniqualvolta si manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c. trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d. adotta a maggioranza un regolamento che ne disciplina il funzionamento;
- e. svolge analisi, indagini, studi e può esprimere pareri non vincolanti con riferimento alle materie di cui all'art. 70 CCNL 2018;
- f. redige un report annuale delle proprie attività da pubblicare sulla piattaforma Intranet dell'Ente.
4. All'Organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'Organismo si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c) del presente articolo.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

1. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 1 co. 2 let. c), 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.
2. 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 presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola ritenuta controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta (a mezzo PEC o altra modalità che ne garantisca l'avvenuto ricevimento) contenente una sintetica descrizione degli elementi di fatto e degli elementi di diritto sui quali si basa.
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 II RISORSE E PREMIALITA'

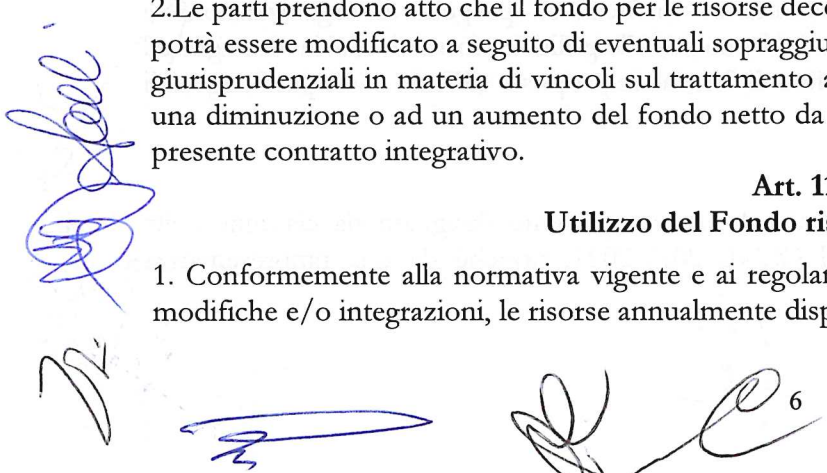
Art. 10 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79, del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile.
2. 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 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. 11 del presente contratto integrativo.

Art. 11

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 CCNL 21.5.2018;
- g) progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e secondo i criteri e le modalità definite al precedente art 14.
- h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.

2. Il Fondo di cui al presente articolo è quantificato al netto delle risorse già destinate ai funzionari con incarico di E.Q. relative ad annualità precedenti quantificate in € 93.139,20 aumentato di € 6.000,00 con delibere di giunta n. 55_2023 e n. 107_2023, per un totale di € 99.139,20.

Art. 12

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 e ssmm.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile dell'Ufficio Personale-Geaper, previa certificazione della parte stabile e distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- 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;
- d) la performance organizzativa e 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;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.

Art. 13

Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, Piano della Performance, etc.).

2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.

3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.

4. Almeno il 30% delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c, f, g) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale

5. Come previsto dall'art. 4 del CDI 2020-2022 in caso di pagamento degli emolumenti previsti dall'art. 113, DLGS 50/2016 e dall'art. 1, c. 1091, L 145/2018 (incentivi funzioni tecniche regolate oggi dall'art. 45 D. Lgs. 367/2023) richiamate considerato che le attività incentivate coincidono parzialmente con quelle oggetto di produttività, la produttività individuale è ridotta in questa misura:

- a) Emolumenti lordi di importo compreso tra 1.001 e 3.000 euro: diminuzione del 5%;
- b) Emolumenti lordi di importo superiore a 3.000: diminuzione del 10%.

Art. 14

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita in applicazione delle previsioni di cui all'art 81 CCNL 16.11.2022 una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 80 comma 2 lettera b CCNL 16.11.2022) attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al (10 %) del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- superiore valutazione media del triennio
- in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente
- in ulteriore subordine, maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità)

3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (Art. 80 comma 2 lettera b CCNL 16.11.2022).

TITOLO III PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 15

Nuovo sistema di classificazione

1. 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.

2. 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".

3. L'individuazione dei profili professionali è oggetto di confronto.

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 76 e dalla Tabella D del CCNL 2019-21.

Art. 16

Progressioni fra le aree - Norme di prima applicazione

1. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree (in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001) avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021.

2. I criteri per le procedure valutative di cui al comma precedente sono già state oggetto di confronto e sono disciplinati nell'apposito "Regolamento Progressioni tra aree ex art 13 comma 6 CCNL 16.11.2022" approvato con D.G. n. 74/2023.

Art. 17

Progressioni economiche 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 è individuata nella Tabella A (Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali) del CCNL 2019-2021 da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

3. Come previsto dall'art 96 CCNL 16.11.2022, in riferimento al personale inquadrato nell'Area della Polizia Municipale, *"per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali"*

secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto".

Art. 18

Principi e criteri di accesso per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, ovvero dei così detti "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 CCNL 16.11.2022, è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità risorse destinate a ciascun percorso di progressione.

2. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in base ai seguenti criteri di cui all'art. 14 comma 2 lett d) e e) del CCNL 16.11.2022:

"1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre 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

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione)

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale".

3. Come chiarito nel parere ARAN "...con riferimento allo specifico quesito posto, si conferma che il terzo criterio, di cui all'art. 14, comma 2 lett. d), può essere solo eventuale. Tale lettura si desume dalla formulazione della successiva lettera e), relativa alla ponderazione dei criteri, che detta regole soltanto per i criteri 1) e 2), nulla disponendo per il punto 3).." (https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANI_VERTICALI/Online/Oggetti_Embedded/Documenti/2023/09/19/aran_6005.pdf)

4. L'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica" (art. 14 CCNL 16.11.2022 comma 6).

5. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica, e comunque non superiore al 35% dei dipendenti complessivi dell'Ente (Corte dei Conti Toscana n. 288/2020).

5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle progressioni economiche all'interno delle aree:

- a. essere in servizio presso il Comune di Lastra a Signa da almeno 3 (tre) anni, salvo quanto previsto dal successivo comma 7;
- b. essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno

4 (quattro) anni;

c. aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 60/100, secondo il sistema di valutazione in vigore, negli ultimi tre anni;

d. non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni;

7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 19

Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema è regolato, in linea di continuità con i criteri già previsti nei contratti decentrati degli anni precedenti e comunque in accordo con i criteri di cui all'art. 14 CCNL 16.11.2022 secondo i seguenti criteri:

a. media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (77,5/100)

b. esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento (22,5/100)

2. Per esperienza professionale, ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett d pt 2 del CCNL 16.11.2022, "...si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi...", e si calcola, in misura pari a n. 1,5 punti per ogni anno fino ad un massimo di n. 22,5 punti.

In caso di progressione tra aree l'esperienza professionale si calcola dalla data in cui è stata disposta la progressione tra aree.

Per le frazioni di anno, i punti di cui sopra sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni. L'esperienza professionale così determinata viene confermata dai Responsabili di settore, e per questi dal Segretario generale, che valuta eventuali motivi di riduzione del punteggio.

3. I dipendenti titolari di E.Q. hanno un proprio sistema di valutazione, molto diverso da quello degli altri dipendenti. Variano infatti le schede di valutazione, le voci di valutazione, il soggetto che valuta e conseguentemente variano in modo sensibile i risultati medi delle valutazioni. Pertanto è necessario riparametrare le valutazioni dei dipendenti titolari di E.Q. che negli ultimi anni abbiano avuto una valutazione come dipendenti in categoria Area Funzionari senza essere titolari di E.Q.. Il riallineamento è calcolato con il seguente metodo: i voti conseguiti da ciascun dipendente nella categoria Area Funzionari sono prima raffrontati proporzionalmente con la media delle valutazioni conseguite dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria dell' Area Funzionari nel medesimo periodo, e, successivamente, riparametrati alla media conseguita nel medesimo periodo dai dipendenti in categoria Area Funzionari con incarico di E.Q.. Il Responsabile dell'Ufficio Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Area Operatori Esperti (ex Cat B), Area degli Istruttori (ex Cat C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat D), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q..

4. Per l'inquadramento nella categoria giuridica o nella condizione di titolare di incarico di E.Q. (ex posizione organizzativa) si fa riferimento al momento di decorrenza della Progressione economica verticale o della data di attribuzione dell'incarico di E.Q..

5. ~~In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente relativo all'esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento viene azzerato.~~

6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.

7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie: Area Operatori Esperti (ex Cat B), Area degli Istruttori (ex Cat C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat D), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con incarico di E.Q., in base a criteri, condivisi con le OO.SS., che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che, ciascun anno, possono aspirare alle progressioni economiche (il calcolo è dunque effettuato escludendo i dipendenti che non hanno i requisiti per partecipare alla progressione economica).

8. Come già previsto dall'art. 16 comma 10 del CDI 2018-2020, relativamente ai residui delle PEO dell'anno precedente, *“gli eventuali residui di ciascuna categoria verranno riassegnati alla medesima categoria nell'anno successivo in aggiunta alle attribuzioni ordinarie previste per le progressioni economiche orizzontali”*.

9. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

10. L'importo complessivo delle posizioni economiche è determinato in sede di contrattazione annuale.

11. Per la procedura di attribuzione delle PEO è prevista la pubblicazione di un avviso e l'inoltro di una domanda di partecipazione.

12. In applicazione della disposizione di cui all'art. 14 comma 2 lett f, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett d CCNL 16.11.2022).

Art. 20

Pubblicità e ricorsi

1. Dopo la loro approvazione, le graduatorie di selezione sono rese note ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet e saranno disponibili per la consultazione presso l'Ufficio del Personale per un periodo di almeno 15 giorni.

2. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione si potranno presentare richieste di revisione al Nucleo di Valutazione tramite l'Ufficio Gestione del Personale presentando memorie scritte.

3. Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria il Nucleo di Valutazione, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentito ove ritenuto necessario i ricorrenti, può chiedere motivatamente al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate.

4. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio del Personale.

TITOLO IV DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 21

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 22 e 23 che saranno decurtate solo in caso di malattia, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente TITOLO IV, è di esclusiva competenza del responsabile di Settore.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro -

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL (estesi nei valori massimi dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022), ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. Gli importi sono calcolati per 1 euro il peso di ciascun fattore.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del Settore.

5. Il Responsabile del Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

6. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente ridotta.

7. In caso di incapienza delle somme destinate, a ciascuna delle attività esposte al punto a-b-c, in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.

8. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e 84 bis CCNL 16.11.2022. In particolare si rileva il Comune di Lastra a Signa si compone di un numero di settori molto ridotto rispetto alle dimensioni (sei settori), con competenze conseguentemente ampie e trasversali e scarsamente omogenee. Conseguentemente un'oggettiva complessità gestionale che si riverbera nello svolgimento di ciascuna prestazione lavorativa.

a) Attività esposte a rischi

1. I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro che ha un peso di 1,4. Rientrano in questo ambito le seguenti

attività:

- a. utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. 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.
 3. 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 e/o le categorie professionali di appartenenza.

b) Attività inerenti al maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta una indennità che ha un peso giornaliero pari a:

- a. 1,00 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili;
- b. 1,10 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili;
- c. 1,60 a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili;

c) Attività disagiate

1. L'indennità è riconosciuta in presenza di un'ampia flessibilità del modello organizzativo, tale da incidere sensibilmente sulla gestione della propria giornata lavorativa, alle seguenti condizioni cumulate:

- a. disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi e cambi necessari al funzionamento del servizio, con equo preavviso e nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale;
Si aggiunge una delle seguenti condizioni:
- b. orario di lavoro reso in un arco temporale di almeno 10 ore al giorno e variazione plurisettimanale dell'orario di lavoro alternandosi in modo equilibrato fra tre fasce orarie differenti nei giorni di lavoro.
- c. orario di lavoro reso in un arco temporale di almeno 9 ore al giorno alternandosi in modo equilibrato fra due fasce orarie nei giorni di lavoro.

2. Tali condizioni devono essere normalmente presenti nell'organizzazione del servizio.

3. Considerate le effettive conseguenze sulle capacità lavorative e sull'autonomia temporale e relazionale del singolo, l'assenza di possibilità di una loro attenuazione, la sostanziale coincidenza con la turnazione (alternazione equilibrata tra orari diversi), resa pesante dal numero di fasce orarie, il fattore di incidenza è pari a € 8,00 al giorno alle condizioni previste dalla lett. b) e 3,15 alle condizioni previste dalla lett. c). La differenziazione tiene conto del numero di fasce orarie in cui la prestazione lavorativa si alterna. L'indennità è corrisposta per i giorni di svolgimento dell'attività con le caratteristiche sopra menzionate.

4. Per garantire esigenze di rappresentanza dell'Ente, portando il gonfalone, in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali occorse fuori dall'orario di lavoro ordinario, è riconosciuta una indennità prevista in € 10,00 euro al giorno.

5. L'aumento dell'indennità di disagio di cui al comma 3 prevista nel CDI 2023 rispetto al CDI 2022 entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CDI.

Art. 23

Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Esso è remunerato con la somma di €. 11,00 in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018 per 12 ore al giorno

3. Si dà atto che le aree di pronto intervento, per le quali sono attualmente organizzati i turni di reperibilità del personale, sono le seguenti: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, polizia municipale.

4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.

5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.

6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 12 volte in un mese.

7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- a) obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
- b) in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- c) per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 11,00 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- d) il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
- e) il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- f) la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

8. L'aumento dell'indennità di reperibilità di cui al comma 2 prevista nel CDI 2023 rispetto al CDI 2022 entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CDI.

Art. 24

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL 16.11.2022, all'art. 84 comma 1, individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti

che comportano tali responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Le indennità per il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ di cui al presente punto sono attribuite, ove possibile, in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti di lavoro a tempo parziale.

3. In caso di incapienza delle somme destinate in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.

4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti:

a) Responsabili dei servizi, ai quali spetta la direzione della struttura organizzativa cui sono preposti nonché la responsabilità dell'attività svolta dagli uffici loro affidati e, nel rispetto delle direttive impartite dal responsabile sovraordinato, della realizzazione dei programmi ed obiettivi da quest'ultimo assegnati, oltre alla gestione delle risorse umane e strumentali loro assegnate ed all'organizzazione del lavoro all'interno del Servizio, ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 CCNL 16.11.2022 spetta una indennità massima di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). L'indennità è determinata e graduata in base a criteri di pesatura di cui alla tabella allegato "B" così come validata dal NdV.

b) Vicario del responsabile di settore, con funzioni di sostituzione in caso di assenza. L'indennità è maggiorata in caso di "vicariato lungo", inteso come sostituzione del responsabile di settore per oltre 50 giorni di cui almeno 35 continuativi. L'indennità è determinata dalla tabella allegata "B".

5. L'aumento dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal presente CDI 2023 previa validazione del NdV con verbale Prot. 24649 del 30.11.2023 rispetto al CDI 2022 entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CDI.

Art. 25

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022 sono erogabili indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ per compensare i seguenti aspetti:

- 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 s.m.i. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); - 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;
- c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

- f) 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 ecc...): project manager e personale di supporto;
- g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; nel caso di percezione di compensi per le notifiche richieste da altre amministrazioni, l'indennità è ridotta di 1/3;
- i) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- j) le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
- k) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- l) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori. Nel caso di percezione di compensi per le notifiche richieste da altre amministrazioni, l'indennità è ridotta di 1/3.

2. Vengono, di seguito, identificate le tipologie di specifiche responsabilità:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
Funzioni di messo notificatore		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Funzioni di addetto URP		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Funzioni di addetto Stato Civile		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Funzioni di addetto Anagrafe		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Gestione dei flussi documentali e del protocollo		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati		Importo max € 300	Importo max € 300	Importo max € 300
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali in particolare se corredati		Importo max	Importo max € 1.500	Importo max € 1.500

da specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016				
---	--	--	--	--

3. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del settore.

4. Le indennità di cui al presente punto sono erogate annualmente e sono riparametrate in caso di lavoro con contratto a tempo parziale.

5. L'indennità di responsabilità di servizio, includendo di norma tutte le specifiche funzioni rese all'interno della materia, esclude l'indennità di specifica responsabilità, salve le ipotesi di cui al comma 1 lett a), b), f), i) di cui al presente articolo.

6. L'indennità di responsabile di servizio include quella di condizioni lavoro per maneggio valori.

7. In caso di incapienza delle somme destinate in sede di contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte.

Art. 26

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia municipale (ex art. 100)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti accessori strettamente conseguenti.

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

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Lastra a Signa, viene determinata in € 3,00 al giorno.

4. Al fine di garantire il rispetto dei requisiti dell'attribuzione dell'indennità in esame al personale che rende la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni sia in via continuativa che commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, così come previsto al comma 2 dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, il Comune di Lastra a Signa riconosce la predetta indennità al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) effettivo svolgimento di un servizio esterno per un tempo uguale ad almeno il 50% dell'orario di servizio giornaliero previsto; b) svolgimento di detto servizio esterno per un numero di giorni uguali ad almeno il 50% dei giorni di lavoro effettuati nel mese (al netto dunque delle ipotesi di assenza giustificata dal servizio).

5. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno prestato secondo le condizioni previste dal comma 4 del presente articolo, risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile di Settore.

6. Come previsto dall'art. 100 comma 3 del CCNL 16.11.2022, l'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL; 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; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. 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 presente CCNL.

8. L'aumento dell'indennità di servizio esterno di cui al comma 3 entrerà in vigore dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CDI.

Art. 26 bis

Disciplina delle prestazioni lavorative svolte in turnazione

1. Le turnazioni sono disciplinate secondo le previsioni di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri: a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno; b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato. c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Per assicurare il principio della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, il rapporto tra presenze mensili nel turno secondario (turno nel quale risultano minori presenze rispetto al turno prioritario nel quale risultano, a consuntivo, le maggiori presenze) e numero totale delle presenze mensili non può essere inferiore ad un terzo del totale delle presenze.

4. La presente disposizione si applica dal 1.1.2024 e con la stessa decorrenza disapplica ogni eventuale disposizione precedente contraria.

Art. 27

Personale Polizia Municipale indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 97 CCNL 16.11.2022 al personale della P.M. inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, è possibile riconoscere una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Spetta al Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti. Nel Comune di Lastra a Signa la pesatura delle indennità in

oggetto è comunque validata anche dal NdV insieme alla pesatura delle specifiche responsabilità di servizio di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
- 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;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

Art. 28

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o da specifici progetti

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2 lettera g CCNL) si riferiscono a:

a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat. In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalla predetta attività può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento. Il responsabile dell'ufficio censimento individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui al comma 1. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto. L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie;

b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche art.113, DLGS 50/17

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale.

c) Incentivi per il recupero IMU e TARI art. 1, c. 1091, L 145/2018

L'attivazione degli incentivi avviene sulla base di quanto disposto dallo specifico regolamento comunale.

d) Piani di razionalizzazione

Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 6/7/2011, n. 98.

I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in particolare al personale direttamente coinvolto.

I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

e) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997

Tali risorse derivanti, 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.

f) Progetto di apertura del servizio asilo nido nel periodo di luglio, per almeno tre settimane continuative.

2. Come previsto dall'art. 7 comma 2 del CDI 2020-2022, "Considerando la parziale sovrapposizione tra tali incentivi e gli obiettivi di performance, la produttività generale è ridotta, per il dipendente che percepisce gli incentivi sopra indicati, in questa misura:

a) Emolumenti lordi di importo compreso tra 1.001 e 3.000 euro: diminuzione del 5%;

b) Emolumenti lordi di importo superiore a 3.000: diminuzione del 10%.

Si tiene conto degli incentivi percepiti nell'anno di competenza della produttività generale".

Art. 29

Uso dei proventi derivanti da contravvenzioni al codice della strada Fondo Perseo

1. I proventi previsti dall'art. 208, cc. 4, lett. c), e 5, DLGS 285/1992 sono utilizzati, secondo il Regolamento che adottato dall'Ente, nei limiti delle suddette norme e di quanto previsto dall'art. 98 CCNL 16.11.2022, come contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

TITOLO V DISPOSIZIONE FINALE

Art. 30

Disposizione Finale

1. Il presente contratto riprende, integra e sostituisce i CDI precedenti.

Tabella A

Applicazione del contratto per l'anno 2023.

Relativamente alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2023 le parti concordano che, all'interno della somma individuata per tale finalità (€ 15.000 comprensivo dei residui delle PEO 2022 di cui alla Det. 1179 del 28.12.2022), l'importo sarà così distribuito in applicazione delle disposizioni di cui all'art 19 comma 7 del presente CDI.

Aree (ex categorie)	Importo a disposizione per la progressione
Funzionari con incarico EQ (ex CAT D con P.O.)	Da terminare ex art 19 comma 7 oltre resti 2022 € 864,91)
Funzionari (ex Cat D)	Da terminare ex art 19 comma 7 oltre resti 2022 (resti 2022 € 1,790,58)
Istruttori (ex Cat C)	Da terminare ex art 19 comma 7 oltre resti 2022 (resti 2022 € 368,66)
Operatori Esperti (ex Cat B)	Da terminare ex art 19 comma 7 oltre resti 2022 (resti 2022 € 618,99)
A	
TOTALI	11.356,86 + 3.643,14 (residui PEO 2022)

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

TABELLA B Specifiche responsabilità

SETTORE	SERVIZI	FA-SCIA	SERVIZI	Vecchia PE-SATURA 2023	ASSEGNAZIONE SOMME 2023 comprensiva Vicari di Settore e aumento 10%
1	Demografico	A	Demografico	1.000,00	1.100,00
1	Protocollo Informatico, Albo, Messo e Notifiche	A	Protocollo Informatico, Albo, Messo e Notifiche	1.000,00	1.100,00
1	Gare e Contratti	A	Gare e Contratti	1.000,00	1.100,00
1	Servizi Informatici e Statistici	B	Servizi Informatici e Statistici	1.500,00	1.650,00
1	Affari Generali e Personale	B	Affari Generali	1.000,00	1.100,00
1			Personale	1.000,00	1.100,00
2	Pubblica Istruzione e Sport	C	Pubblica Istruzione e Sport	1.500,00	Non Assegn
3	Ragioneria	B	Ragioneria	1.500,00	1.650,00
3	Tributi	B	Tributi	1.500,00	1.650,00
3	Economato	A	Economato	1.000,00	1.100,00
4	Lavori Pubblici	A	Lavori Pubblici	1.000,00	1.100,00
4	Servizi o Amministrativo Settore 4	B	Servizi o Amministrativo Settore 4	1.500,00	1.650,00
4		A	Patrimonio	1.000,00	Non Assegn
4		A	Protezione Civile	1.000,00	Non Assegn
4	Sportello Unico Attività Produttive	B	Sportello Unico Attività Produttive	1.500,00	1.650,00
4	Edilizia Privata	B	Edilizia Privata	1.500,00	1.650,00
4	Urbanistica	B	Urbanistica	1.500,00	1.650,00
5	Ambiente	A	Ambiente	1.000,00	1.100,00
5	Progettazione e gestione contratti ester. Servizi	B	Progettazione e gestione contratti ester. Servizi	1.500,00	1.650,00
5	Manutenzione Demanio e Patrimonio	A	Manutenzione Demanio e Patrimonio	1.000,00	1.100,00
5	Servizio Amministrativo Settore 4	A		1.000,00	1.100,00
6	Polizia Amministrativa e Controllo Territorio	A	Polizia Amministrativa e Controllo Territorio	2.000,00	2.200,00
6	Polizia Stradale e Polizia Giudiziaria	C	Polizia Stradale e Polizia Giudiziaria	1.000,00	1.100,00
7	Servizi Sociali e Casa	B	Servizi Sociali e Giovani	1.500,00	1.650,00
7	Cultura	B	Cultura	1.500,00	1.650,00
7	Marketing			1.000,00	

TOTALE			32.500,00	30.800,00
--------	--	--	-----------	-----------

TABELLA C destinazione Fondo

Comune di Lastra a Signa

DESTINAZIONE FONDO - DESCRIZIONE UTILIZZO	Destinazione anno 2023 - €
Turno	23.000,00
Disagio 9 h	1.000,00
Disagio 10 h	11.000,00
Maggiorazioni	500,00
Rischio	4.000,00
Reperibilità	23.000,00
Maneggio valori	1.000,00
Posizioni di Responsabilità	33.000,00
Progressione Economica Orizzontale	145.000,00
Diff. Pos. Econ. B1-B3 e D1-D3	25.000,00
Indennità funzioni Esterne	3.000,00
Indennità di funzione PM	4.000,00
Nuove progressioni economiche orizzontali	15.000,00
Indennità di comparto quota B	48.000,00
Indennità Educatore A-N (c.65)	500,00
Incremento indennità personale A-N (c. 26)	400,00
Totale utilizzi a carattere stabile	337.400,00
Produttività generale	80.000,00
Incentivi recupero evasione ICI	125,00
Progetto finalizzato servizi educativi	400,00
Quote diritti di notifica (v. 412)	1.015,00
Totale utilizzi a carattere variabile	81.540,00
Totale utilizzo risorse soggette a limite	418.940,00
Compensi ISTAT	5.000,00
Incentivi anagrafe europea e prog. SGATE + ANPR	1.000,00
incentivi IMU art. 1 comma 1091 l. 145/2018	4.070,00
Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	33.000,00
fondo PERSEO	5.000,00
Totale utilizzo risorse non soggette a limite	48.070,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE	467.010,00
Risorse non destinate	41.888,63
TOTALE RISORSE	508.898,63

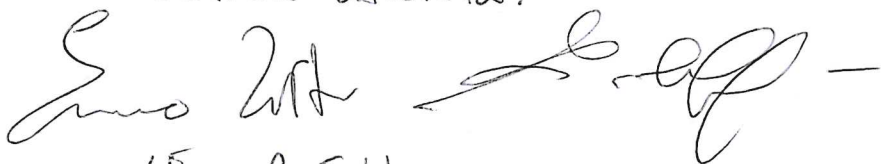
Dichiarazione congiunta al contratto decentrato integrativo 2023

Visto che nella Tabella C Destinazione Fondo – Descrizione Utilizzo – Destinazione 2023 di cui alla preintesa sottoscritta dalla delegazione trattante in data 7.12.2023 sono previsti € 41.888,63 di risorse non destinate (il cui risparmio costituirà una risorsa aggiuntiva per il FRD 2024), le parti concordano nel prevedere che, nell'ipotesi in cui uno degli stanziamenti di cui alla Tabella C Destinazione Fondo risultasse parzialmente incapiente rispetto alle indennità previste nel CDI 2023, la differenza potrà essere coperta dai risparmi sulle eventuali economie delle voci di cui alla tabella "Destinazione Fondo" e/o dalla somma di € 41.888,63 di risorse non destinate.

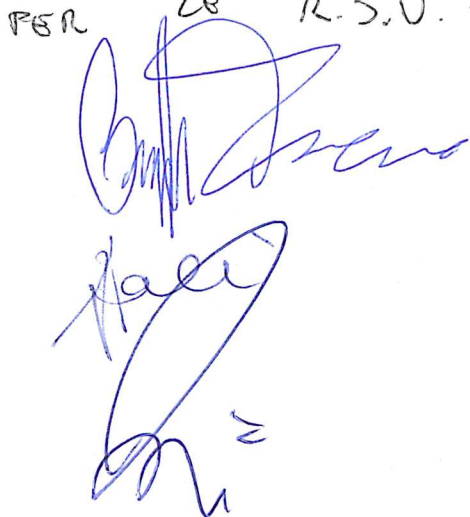
Lastra a Signa 21/12/2023

Firmato:

PER LA DELEGAZIONE DATORIALE:



PER LE R.S.U.:



Raffaella Gualco - CISL F.P.



