



Comune di Empoli

Città Metropolitana di Firenze

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
Parte Normativa 2023-2025
e parte Economica 2023
Personale non dirigente**

Anno 2023

Il giorno 28 Dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2023-2025 ed economico 2023 per il personale non dirigente, tra:

La Delegazione di parte pubblica del Comune di Empoli rappresentata da:

- | | |
|---|-------------------------|
| - Segretario Generale | Dott.ssa Rita Ciardelli |
| - Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane | Dott.ssa Michela Bini |

La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie composta da:

Bini Marcello	presidente RSU
Campatelli Roberto	componente RSU
Chiarini Lorenzo	componente RSU
Cortesi Carlo	componente RSU
Ghilli Carlo	componente RSU
Giotti Gianluca	componente RSU
Rossi Marina	componente RSU
Scarselli Filippo	componente RSU
Vincenti Michele	componente RSU

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- | | |
|--------------------|-----------|
| - Raffaella Comodo | - CISL FP |
| - Giovanni Iorio | - FP CGIL |
| - Lorenzo Vanni | - UIL FPL |

Le parti negoziali

- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D Lgs n. 165/2001;
- Visto l'art. 8 del CCNL 16/11/2022;
- Viste la determinazione n. 1606 del 29/11/2023 e la deliberazione della Giunta Comunale n. 227 del 13/12/2023 con le quali è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del comparto dell'Ente per l'anno 2023;

Premesso che:

- In data 21/12/2023 è stata sottoscritta la preintesa tra la Delegazione di parte pubblica e le OO.SS
- Il Collegio dei Revisori in data 22/12/2023 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi degli articoli 40 comma 3 sexies e 40 bis comma 1 del D.Lgs 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa sullo schema di contratto collettivo integrativo per l'anno 2023
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 239 del 22/12/2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;

Al termine dell'incontro hanno sottoscritto il presente contratto:

Indice

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	4
Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	4
Art. 5 – Differenziazione del premio individuale	4
Art. 6 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)	5
Art. 7 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 16 novembre 2022).....	8
Art. 8 – Individuazione delle risorse per l'istituzione di nuovi incarichi di Elevata qualificazione..	10
Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) – Criteri per l'attribuzione delle risorse e l'assegnazione dell'indennità.....	11
Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge	11
Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (art. 17 CCNL 16 novembre 2022)	12
Art. 12 – Lavoro straordinario (art. 32 c.3 CCNL 16 novembre 2022).....	12
Art. 13 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022).....	12
Art. 14 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.....	13
Art. 15 – 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 (art. 36 CCNL 16/11/2022)	14
Art. 16 –Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	14
Art. 17 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.....	14
Art. 18 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)	15
Art. 19 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)	15
Art. 20 – Norme di salvaguardia.....	15

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. Le parti danno atto di voler dar piena applicazione al sistema di relazioni sindacali approvato con il CCNL 16/11/2022 e che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
2. Il presente contratto concerne le annualità 2023-2025 per la parte giuridica e l'anno 2023 per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli, e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.
4. Per l'anno 2023, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CCDI precedenti fino alla ridefinizione intervenuta con la presente regolazione contrattuale.
5. Con la sottoscrizione del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei precedenti CCDI se incompatibili con lo stesso.
6. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, - salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) salvo che ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata – almeno sei mesi prima della scadenza. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dal successivo articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL.

Art. 3 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80 comma 3 del CCNL 2019-2021 e secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. Le parti danno atto che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL 2019-2021, è destinata ad incentivare, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'Ente, la performance individuale e organizzativa, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 2019-2021.

Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano sulla necessità di corrispondere i compensi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.
2. L'Amministrazione si impegna a rivedere il vigente Sistema di Valutazione incentrato sulle fasce di merito, con l'obbiettivo di pervenire ad una distribuzione puntuale dei premi correlati alla performance.

Art. 5 – Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la seguente procedura:
 - a) si individua il valore medio pro-capite dividendo le risorse totali destinate alla performance per il numero dei dipendenti valutati positivamente nell'anno di riferimento rapportati ai mesi di presenza in servizio;

- b) si determina l'importo unitario della maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% dell'importo di cui alla lettera a);
 - c) si calcola il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale nella misura del 10% dei dipendenti valutati positivamente;
 - d) si determina, quindi, l'entità complessiva della maggiorazione del premio individuale (importo unitario della maggiorazione di cui alla lettera b) moltiplicato per il n. dei dipendenti aventi diritto di cui alla lettera c)).
2. La maggiorazione è attribuita al 10% del personale che, in base alle graduatorie di merito relative alla valutazione individuale, distinte per Dirigente e per categoria, avrà ottenuto il punteggio più elevato. In caso di parità tra due o più dipendenti, avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente con maggiore anzianità nell'attribuzione del "differenziale stipendiale"/progressione economica e, in subordine, a quello con la maggiore anzianità nella categoria, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In caso di persistente parità, avrà precedenza il dipendente più anziano di età.
 3. Il numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è calcolato con troncamento di eventuali valori decimali in caso di punteggio inferiore a 0,5, e arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali superiori o uguali a 0,5. Eventuali resti saranno attribuiti, previo accordo tra i dirigenti, di preferenza nell'ambito della categoria.
 4. Dopo aver determinato il numero effettivo dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale, verrà conseguentemente definito l'ammontare della maggiorazione complessiva effettiva, da portare in detrazione dal totale delle risorse destinate annualmente alla performance. Tali risorse saranno distribuite tra tutto il personale valutato positivamente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCDI 2019.

Art. 6 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021.
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata secondo il CCNL ad oggi vigente, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella seguente tabella:

Area riclassificazione personale	Misura annua lorda differenziale stipendiale in Euro	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00	6 (**)
Istruttori	750,00	5 (*) (**)
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

(*) Al personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 350.

(**) Al personale per il quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", riconoscibili ad una quota limitata di dipendenti, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal contratto collettivo integrativo.
4. Annualmente l'Ente indice le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree, tramite pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'ente per 15 gg. I dipendenti interessati potranno presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, autocertificando il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
5. Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione che:
 - a) abbiano maturato un periodo minimo di 3 anni di permanenza nella ex posizione economica al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza;
 - b) siano stati valutati per almeno 2 volte sulla base Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Empoli
 - c) non siano stati oggetto, nel biennio precedente rispetto alla data di decorrenza, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano ancora in corso procedimenti disciplinari riferiti al suddetto periodo, 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 alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Fermo restando il rispetto dei dettati normativi che interessano l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area, il numero dei differenziali annualmente attribuibili per ciascuna area viene determinato, tenendo conto delle risorse disponibili assegnate per tale istituto e della ripartizione nelle diverse aree del personale dell'ente, come sotto riportato:

AREA	N. passaggi
	2023
Operatore	--
Operatore esperto	11
Istruttore	21
Funzionario	5
Totale	37

7. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti in funzione del personale assegnato all’interno di ogni settore con decorrenza dal 1 gennaio dell’anno di riferimento, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area e comunque nel limite massimo consentito dalla normativa vigente, attualmente fissato nel 50%.
8. Per l’attribuzione dei differenziali ai singoli settori, verrà applicata la regola matematica di arrotondamento al numero superiore se la cifra decimale è maggiore di zero virgola cinque. Nel caso in cui da tale arrotondamento derivi l’assegnazione di un numero di differenziali diverso da quello previsto e comunque nel limite del massimo consentito:
- non si darà seguito all’arrotondamento se i differenziali risultano in numero superiore al previsto/consentito;
 - si procederà all’attribuzione degli ulteriori differenziali, previo accordo tra i dirigenti sulla base dell’arrotondamento per difetto effettuato, se i differenziali risultano in numero inferiore al previsto/consentito.
9. Il costo teorico complessivo medio annuo per il 2023 è pari a circa € 35.000,00 e potrà subire delle variazioni in caso di personale in part time o per il personale interessato delle Sezioni speciali, ex articoli 92 e 102 CCNL 16.11.2022
10. Per ogni area, all’interno di ogni settore, viene predisposta la graduatoria dei partecipanti in possesso dei requisiti, in base ai seguenti criteri:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE: 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</p>	Max 90	<p>Per quanto riguarda gli incaricati di EQ, fino a quando non sarà stato aggiornato il sistema di valutazione degli stessi incaricati, sarà considerato il punteggio ottenuto nella valutazione delle competenze della scheda di valutazione, ritenendo N.V. la valutazione dei risultati di cui alla lett. B della scheda</p> <p>Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (ad es.: da prima dell’1/1/2017 per l’anno 2023) detta media sarà maggiorata del 2%;</p> <p>6 anni 1% 8 anni 2% 10 anni 3%</p>

<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	<p>Max 10</p>	<p>Due punti per ogni anno di anzianità rapportati in caso di frazione di anno (si computano come mese intero i periodi di durata superiore a 15 gg) Non saranno valutati periodi inferiori al trimestre; i periodi di aspettative e sospensioni sono decurtati solo quando superiori al mese, anche mediante cumulo.</p>
--	---------------	---

Le parti concordano in prima applicazione di non valutare gli ulteriori criteri previsti dal contratto all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 3, riservandosi di inserire gli stessi già dalla contrattazione 2024, e comunque di valutare la possibilità di rivedere la presente disciplina in esito al monitoraggio derivante dalla prima applicazione della stessa.

11. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
12. In caso di parità di punteggio si procederà utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:
 - a) Maggiore anzianità di servizio nel differenziale stipendiale ovvero nella posizione economica;
 - b) Maggiore anzianità di servizio nell'area di appartenenza;
 - c) Maggiore anzianità anagrafica.
13. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica
14. La graduatoria verrà pubblicata in ordine di punteggio. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà presentare ricorso contro la non ammissione o il punteggio assegnato. L'esame dei ricorsi sarà a cura del Segretario Generale, che provvederà all'approvazione definitiva delle Graduatorie.
15. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI.
16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCDI 2019.

Art. 7 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, ed è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese rientranti nelle casistiche elencate al comma 2, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Empoli, stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:

- a) RISCHIO inteso come svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico-fisica del dipendente, derivanti da:
- circolazione su strada effettuata in modo diretto e continuo con veicoli ad uso aziendale;
 - esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi (es in caso di asfaltatura e manutenzione strade, manutenzione o installazione impianti elettrici, idraulici, verniciatura ecc.);
 - impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (es movimentazione di carichi pesanti);
 - esposizione a rischi di precipitazione (es in caso di attività in quota);
 - utilizzo di strumenti e attrezzature per installazione, montaggio, riparazione di arredi, automezzi, impianti aree verdi ecc.
 - utilizzo di strumenti e attrezzature presenti all'interno di cucine di medie e grandi dimensioni
- b) DISAGIO inteso come persistenza di oggettive condizioni, che - pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità psico-fisica del lavoratore - possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;
- c) MANEGGIO VALORI inteso come svolgimento di attività che comportino il maneggio di valori di cassa e/o titoli al portatore (banconote, buoni pasto) non inferiore a € 55,00 mensili.
3. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta una indennità giornaliera di € 2,50.
4. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera, di € 2,50, è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività in base al coefficiente indicato:
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico dei dipendenti addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico che hanno un orario di uscita dopo le 18.00 e una turnazione su 6 giorni per almeno 2 settimane al mese: coefficiente 1,00;
 - orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono uscita posticipata oltre le 18.00 per i dipendenti la Servizio Biblioteca, e rientri pomeridiani per almeno 5 giorni settimanali per i dipendenti del Servizio Manutenzioni: coefficiente 0,75;
 - orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una turnazione settimanale con tre differenti tipi di orario di ingresso e uscita per i dipendenti dei Servizi Educativi e Scolastici: coefficiente 0,80;
 - orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una pausa superiore ad 1 ora e turnazione settimanale con tre differenti tipi di

orario di ingresso e uscita per i dipendenti addetti al Servizio di Trasporto scolastico, un ingresso antecedente alle ore 7.00 per i dipendenti addetti al Servizio Refezione scolastica e una ampia flessibilità nell'orario di lavoro dei dipendenti addetti alla custodia delle strutture comunali adibite a mostre e convegni: coefficiente 1,00;

5. Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta una indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:
 - maneggio valori di importo mensile superiore a € 55,00 e fino a € 500,00 € 1,00
 - maneggio valori di importo mensile superiore a € 500,00 e fino a 5.000,00 € 1,10
 - maneggio valori di importo mensile superiore a € 5.000,00 € 1,60
6. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto e della misura dell'indennità, è di esclusiva competenza dei Dirigenti.
7. In fase di prima applicazione i Dirigenti dovranno effettuare la comunicazione di cui al periodo precedente al Servizio Gestione del Personale. Gli stessi Dirigenti dovranno altresì comunicare tempestivamente eventuali situazioni che determinano il venir meno o il sopraggiungere delle condizioni di cui sopra.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno; di conseguenza gli stessi saranno opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
9. L'indennità non compete nei giorni di assenza dal servizio.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCDI 2019 e l'art. 6 del CCDI 2020.

Art. 8 – Individuazione delle risorse per l'istituzione di nuovi incarichi di Elevata qualificazione

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021 ed in attuazione dell'art. 7, comma 4 lettera f) del CCNL 2019-2021, le parti danno atto della necessità di prevedere l'istituzione di nuovi incarichi di Elevata Qualificazione, quali figure di elevata responsabilità con autonomia decisionale, tuttavia nelle more della revisione dell'articolazione della nuova macrostruttura, al fine di istituire le nuove Unità Organizzative, vengono destinate risorse, quali "Indennità per specifiche responsabilità", per un importo totale di € 100.000,00.
2. Le parti danno atto altresì che il trattamento economico accessorio del personale titolare dei suddetti incarichi sarà corrisposto utilizzando in parte il risparmio delle indennità di responsabilità e in parte la quota di produttività di parte fissa e indennità accessorio non erogata. Tali risorse verranno decurtate dal Fondo Risorse Decentrate per l'alimentazione del Fondo di Posizione e di Risultato a decorrere dall'istituzione dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Le parti concordano di destinare i risparmi del 2023 relativi alle risorse di cui al comma 1 ai compensi per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nell'esercizio 2024.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022) – Criteri per l’attribuzione delle risorse e l’assegnazione dell’indennità

1. Le parti danno atto che nel 2020 sono stati contrattati i criteri generali relativi all’indennità di cui al presente articolo, ed inseriti nel “Regolamento Specifiche Responsabilità”, allegato al CCDI 2020 ed adottato con DG n. 222 del 23/12/2020.
2. Nelle more della revisione dell’articolazione della nuova macrostruttura, di cui al precedente articolo, anche al fine del coordinamento con le novità apportate dal CCNL 2019-2021, le parti concordano di confermare la disciplina di cui al comma 1, nonché il relativo trattamento economico.

Art. 10 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie gli istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato, quali:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all’attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all’art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023: le parti concordano di confermare e prendere atto che le risorse per tali incentivi saranno ripartite fra il personale addetto secondo l’apposita regolamentazione dell’Ente;
 - c) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell’art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti concordano di confermare e prendere atto che le risorse per tali incentivi saranno ripartite fra il personale addetto secondo l’apposita regolamentazione dell’Ente;
 - d) compensi dei componenti delle commissioni di concorso di cui all’art. 3, commi 13 e 14, della legge 56/2019: le parti concordano, in attesa del chiarimento in ordine all’assoggettamento al limite dell’art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, di confermare e prendere atto che tali compensi saranno riconosciuti secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell’Ente e liquidati solo a seguito della conferma dell’esclusione dal suddetto limite;
 - e) compensi per le prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell’ordinario orario di lavoro (compensi ISTAT): per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall’Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
2. L’amministrazione disciplina nelle opportune sedi le modalità di ripartizione delle voci sopra riportate sulla base di un’adeguata valorizzazione dell’impegno richiesto ai dipendenti rispetto alla complessità e all’entità delle procedure da porre in essere, ovvero sulla base del riparto tra i soggetti intervenuti nella realizzazione di ciascuna fase, in funzione del tempo impiegato, del ruolo svolto e delle responsabilità connesse.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (art. 17 CCNL 16 novembre 2022)

1. Come previsto dagli articoli 7 comma 4 lettera v), e 17 comma 4 del CCNL 2019-2022, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono altresì ripartite tra i dipendenti titolari di incarichi di E.Q. sulla base dei mesi effettivi di servizio prestati. La retribuzione di risultato delle E.Q., in applicazione di quanto previsto dall'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente, viene parametrata in relazione ai seguenti elementi di valutazione: valutazione delle competenze e valutazione dei risultati.
3. La suddetta valutazione:
 - relativamente alle competenze: viene effettuata dai dirigenti competenti;
 - relativamente al risultato: viene effettuata dal Nucleo di valutazione, sulla base delle pesature attribuite agli specifici obiettivi afferenti all'U.O.C., assegnati annualmente ai dirigenti mediante il Piano della Performance, inserito nel Piao.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene disciplinato quanto previsto dall'art. 7 comma 4 lett j in tema di correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di EQ e la retribuzione di risultato dei suddetti titolari.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 del CCDI 2019.

Art. 12 – Lavoro straordinario (art. 32 c.3 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 01.04.99 (determinato in 180 ore) viene elevato a n. 300 ore annuali.

Art. 13 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino, per almeno quattro ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno una ora e mezzo, o alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. È in ogni caso esclusa la possibilità di

riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 16/11/2022, per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Sono esclusi dal rispetto dei limiti previsti dal comma 1 i dipendenti che si trovino nelle seguenti situazioni o, che per ragioni organizzative del servizio, abbiano la necessità di collocare la pausa pranzo secondo tempistiche diverse da quanto previsto dal comma 1:
 - Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001;
 - Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
 - Personale in servizio presso i Servizi Informatici.
 - Personale addetto al trasporto scolastico.
4. Il diritto al servizio di mensa, o alternativamente al buono pasto, sorge esclusivamente nel caso in cui la prestazione lavorativa resa successivamente alla pausa sia almeno pari ad 1 ora e mezzo.
5. Per i dipendenti del Servizio Urp, viene confermata l'erogazione dei buoni pasto sostitutivi, stante il peculiare orario di apertura al pubblico, che non consente loro la possibilità di usufruire del servizio mensa.

Art. 14 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Secondo quanto previsto dall'art. 82 del CCNL del 16 novembre 2022, l'ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, che saranno finanziati con le disponibilità già previste a tale titolo da precedenti norme, nonché con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 destinate a tale finalità in sede di contrattazione decentrata integrativa
2. Le parti danno atto che non sono stanziare, alla data di stipula del presente contratto, risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda a un successivo accordo, la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, e la definizione del finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022.
3. Ai fini dell'effettiva efficacia della presente disposizione, la parte sindacale si impegna a fare apposita proposta all'Amministrazione.

Art. 15 – 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 (art. 36 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente viene confermato l'istituto dell'orario flessibile giornaliero. Tale orario non si applica ai dipendenti addetti a strutture organizzative che forniscono servizi da svolgersi in tempi definiti individuati dall'Amministrazione in funzione delle esigenze di servizio e dell'utenza.
2. La flessibilità viene confermata nell'attuale configurazione e prevede per i dipendenti che ne beneficiano la possibilità di entrare in servizio in una fascia oraria stabilita dall'Amministrazione nel limite massimo di 60 minuti.
3. Eventuali modifiche che dovessero essere apportate dall'Amministrazione alla disciplina della flessibilità attualmente in uso verranno preventivamente comunicate alla delegazione sindacale.

Art. 16 –Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

1. L'ente si impegna a garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Art. 17 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro
 - la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 18 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente istituisce rapporti di lavoro a tempo parziale in base a quanto disposto dalla contrattazione nazionale vigente e dalla normativa in materia.
2. Le parti danno atto che qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 2 dell'articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza

Art. 19 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del CCNL 16/11/2022 le parti convengono di fissare un limite di ore pari a 0 nel periodo di vigenza del presente CCDI. Eventuali modifiche al predetto limite individuale massimo potranno essere definite in sede di contrattazione decentrata annuale di destinazione delle risorse
2. Per le ore di straordinario debitamente autorizzate che non confluiscono nella banca delle ore rimane applicabile la disciplina generale dello straordinario in pagamento o a recupero prevista dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022.

Art. 20 – Norme di salvaguardia

1. La quantificazione delle singole componenti in cui si articolano le diverse forme di utilizzo delle risorse effettuata in chiave previsionale, potrà essere suscettibile di variazioni e pertanto le parti concordano che gli eventuali scostamenti troveranno compensazione fra le voci stesse.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 2019-2021, oltre alle eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

ALLEGATO A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Delegazione Pubblica	Delegazione OO.SS.
<p>Segretario Generale Dott.ssa Rita Ciardelli _____</p> <p>Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane Dott.ssa Michela Bini _____</p>	<p>Presidente RSU Marcello Bini _____</p> <p>COMPONENTI RSU</p> <p>Campatelli Roberto _____</p> <p>Chiarini Lorenzo _____</p> <p>Cortesi Carlo _____</p> <p>Ghilli Carlo _____</p> <p>Giotti Gianluca _____</p> <p>Rossi Marina _____</p> <p>Scarselli Filippo _____</p> <p>Vincenti Michele _____</p> <hr/> <p>Rappresentanti OOSS Territoriali</p> <p>CISL FP _____</p> <p>FP CGIL _____</p> <p>UIL FPL _____</p>

