

COMUNE DI SCANDICCI

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO parte normativa 2023-2025 in applicazione del CCNL 2019-2021 e parte economica 2023 per il personale non dirigente

Oggi **28-novembre-2023**, in Scandicci, a seguito degli incontri svolti le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 16-11-2022 nelle persone di:

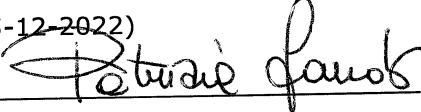
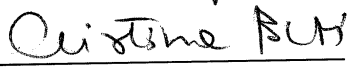
- a. per la parte datoriale (delibera G.C. n. 176 del 15-12-2022)

Presidente

Segretario Generale Landi Patrizia

Vice-presidente

Dirigente Settore 3 - Buti Cristina

- b. per le R.S.U.

Bassi Elisabetta

Esposito Valeria

Ferri Francesco

Forlai Stefano

Parigi Leonardo

Poggi Chiara

Ricciardi Ines


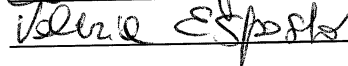
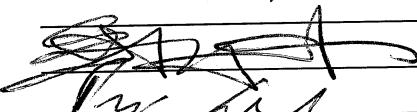
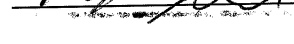
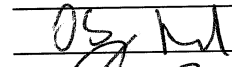
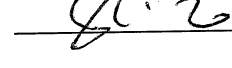
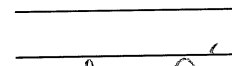
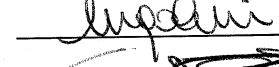

Rizzo Marco

Spagna Carlo

Tronconi Paola

Ugolini Annamaria

Zetti Catia


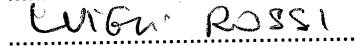










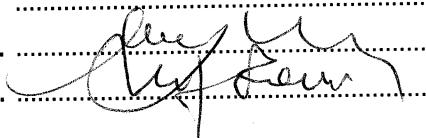
- c. per le OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL



sottoscrivono la sotto estesa ipotesi di Accordo relativa a:

Contratto Decentrato Integrativo - parte normativa 2023-2025 in applicazione del CCNL 2019-2021 e parte economica anno 2023 - per il personale non dirigente

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia
- Art. 4 - Interpretazione autentica
- Art. 5 - Relazioni sindacali

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance
- Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 80, CCNL 16-11-2022)
- Art. 9 - Progressione economica - PE all'interno delle aree
- Art. 10 - Destinazione risorse a progressione economica orizzontale con decorrenza dal 01-01-2023.
- Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21-05-2018)
- Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16-11-2022)
- Art. 13 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16-11-2022)
- Art. 14 - Correlazione tra compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, retribuzione di risultato e particolari compensi.
- Art. 15 - *Incremento di risorse destinate a retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.*
- Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di E.Q.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 18 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della stradale
- Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16-11-2022)
- Art. 20 - Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 - CCNL 16-11-2022)

TITOLO IV - CONDIZIONI DI LAVORO

- Art. 21 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 16-11-2022)
- Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 06-07-1995)
- Art. 23 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14-09-2000)
- Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 16-11-2022)
- Art. 25 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 21-05-2018)
- Art. 26 - Turnazioni (art. 30, CCNL 16-11-2022)

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 27 - Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norma di legge

TITOLO VI - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

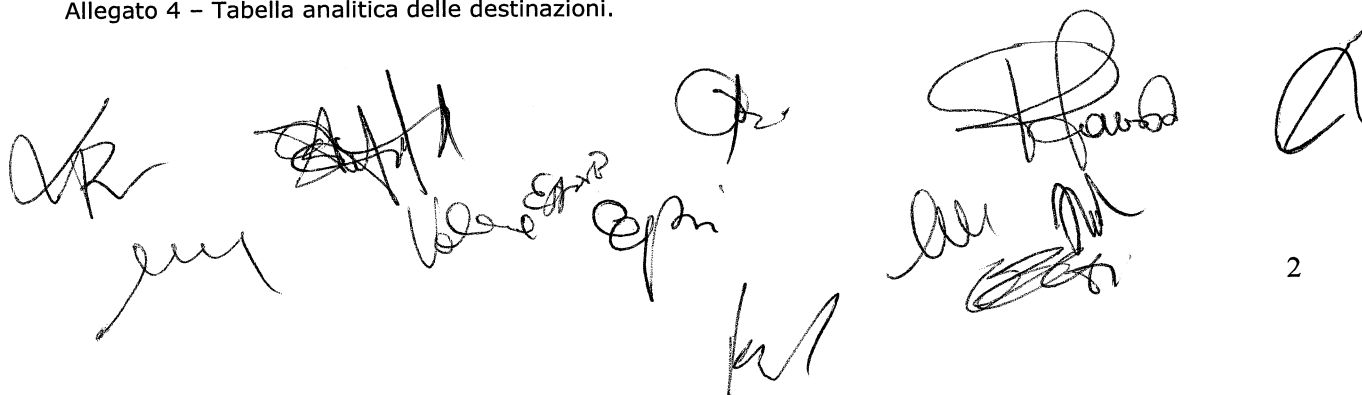
- Art. 28 - Servizi pubblici essenziali. Contingenti minimi di personale

TITOLO VII - CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2023

- Art. 29 - Criteri di utilizzazione delle risorse del fondo anno 2023 - parte economica.
- Art. 30 - Campo di applicazione, efficacia e durata
- Art. 31 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree
- Art. 32 - Clausole programmatiche e finali

ALLEGATI:

- Allegato 1 - Esemplificazione equiparazione schede valutazione area Funzionari ed Elevata qualificazione
- Allegato 2 - Indennità collegata alle condizioni di lavoro;
- Allegato 3 - Contingente di personale a garanzia dei servizi minimi essenziali;
- Allegato 4 - Tabella analitica delle destinazioni.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval or creation.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti "CCDI" o "CDI" o "contratto") disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai CCNL.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti nonché del loro benessere.

Art. 2 - Campo di applicazione


1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o con contratto di somministrazione.
2. Relativamente al personale dipendente a tempo determinato il presente contratto si applica in presenza di rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (turno, reperibilità, etc ...).
3. Per il personale con contratto di somministrazione si applica l'art. 52 del CCNL 21/05/2018.
4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra i soggetti di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021, appositamente convocati dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto decentrato è stipulato in applicazione del CCNL 16/11/2022 e ha durata triennale.
2. Il presente contratto entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salvo diversa specifica indicazione nei singoli articoli, e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.
3. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili.

Art. 4 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla data di constatazione, ovvero dalla richiesta formulata da una delle parti che hanno sottoscritto il contratto, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso è necessario formalizzare la richiesta di convocazione alla delegazione o controparte fornendo sintesi o breve descrizione di eventi e/o elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the union and the employer, along with a date '3'.

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle OO.SS, opera in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'impegno al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale di tutto il personale, anche mediante occasioni di incontro e scambio.
2. Le parti convengono che per rendere reale il confronto ed il ruolo propositivo dei soggetti sindacali, le informazioni e la documentazione dovranno essere fornite preventivamente ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale in modo da permettere un'analisi approfondita degli atti e rendere agevole l'attività di informazione sindacale nell'ente. L'amministrazione acconsente che le OO.SS. utilizzino appositi spazi del sito Intranet del comune nel quale sia possibile mettere documenti di interesse generale dei dipendenti per l'informazione e la consultazione in rete.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, del CCNL 16-11-2022:
 - differenziali di progressioni economiche all'interno dell'area di cui all'art. 78, comma 3, lettera b);
 - quota dell'indennità di comparto;
 - quota di incremento dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità in favore del personale appartenente all'ex 8^a q.f. avente diritto.
2. Le risorse del Fondo, annualmente disponibili, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16-11-2022, fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da quote di risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia contabile.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti prendono atto che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL (risorse variabili), ove stanziata, va comunque destinata agli utilizzi di cui all'art. 80 comma 2 lett. a), b), c), d), e), f) e, specificatamente, alla performance individuale (lett b)) almeno il 30% delle risorse di cui al suddetto comma 2.
2. La correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale è disciplinata dal successivo art. 14.
3. Le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 16-11-2022, possono essere destinate a specifici interventi legati a scelte organizzative e/o gestionali finalizzate al raggiungimento di particolari risultati approvati dalla Giunta Comunale su proposta del dirigente competente. L'erogazione delle risorse è subordinata ad apposita relazione da parte del Dirigente competente sulla realizzazione dell'intervento previsto.
4. Il presente articolo entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16-11-2022)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16-11-2022, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al quaranta per cento (40%) del valore medio dei premi individuali al personale dipendente individuato in base ai successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al personale che, in base alle graduatorie di merito relative alla valutazione individuale, redatte distintamente per le aree di inquadramento, con riferimento al sistema di valutazione vigente nell'Ente, ha

ottenuto il punteggio più elevato. L'entità di detto personale è stabilita nel cinque per cento (5%) di tutto il personale valutato non negativamente relativo alle singole aree, con troncamento di eventuali valori decimali \leq a 0,5 ed arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali $>$ di 0,5 (ad esempio: area Istruttori n. 100 unità $>$ magg.ne a n. 5 dip. - area Funzionari ed EQ n. 55 unità $>$ magg.ne a n. 3 dip. - area Operatori ed Operatore esperti n. 25 unità magg.ne a n. 1 dip.). Il personale dipendente appartenente alle aree Operatori ed Operatori Esperti è incluso in un unico gruppo di computo.

3. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) media più elevata delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- b) non aver mai percepito la maggiorazione;
- c) sorteggio casuale.

4. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 9 - Progressione economica – PE all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree (d'ora in avanti PE) consiste nell'attribuzione di differenziali stipendiali per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel corso della vita lavorativa.

2. L'istituto si attiva annualmente in base a specifici negoziati annuali di cui all'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 e si applica in favore del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo sulla base dei criteri previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e del presente contratto integrativo.

3. Il procedimento per l'attribuzione della PE (avvio, istruttoria, gestione ed approvazione delle graduatorie di merito) è gestito dalla U.O. Risorse Umane dell'Ente. Il personale partecipa alla selezione per l'attribuzione della PE presentando domanda con modalità e tempi stabiliti da apposito avviso di selezione. L'avviso di selezione è reso noto al personale dipendente con pubblicazione nella *rete intranet* e comunicazione con e-mail aziendale. Il tempo minimo di pubblicazione degli avvisi e il termine per la presentazione della domanda di partecipazione non possono essere inferiori a 20 giorni. E' compito e cura dei dirigenti e/o dei responsabili, da questi delegati, recapitare l'avviso di selezione al personale sprovvisto di mail aziendale anche mediante affissione dell'avviso stesso presso le postazioni di ingresso e/o accesso alla sede di lavoro.

4. I requisiti previsti per partecipare alla selezione per l'attribuzione della PE sono:

- a. non aver beneficiato, negli ultimi 4 anni, di alcuna progressione economica. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considera anche il periodo di servizio prestato presso gli enti di provenienza;
- b. assenza negli ultimi 2 anni, precedenti la decorrenza della PE, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso si applica quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 all'art. 14 c. 2 lett. a);
- c. possesso di una anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non inferiore a 4 anni precedenti la data di decorrenza della PE, di cui gli ultimi 2 presso il comune di Scandicci;
- d. aver ottenuto in ciascun anno dei tre anni precedenti la decorrenza della PE una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile. In caso di assenze prolungate, il suddetto requisito deve essere posseduto per almeno due anni negli ultimi tre. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considerano le valutazioni attribuite presso gli enti di provenienza opportunamente riparametrate ai valori delle valutazioni attribuite nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci. La riparametrazione avviene con i seguenti passaggi:

1. eventuale ri-proporzionamento della base di calcolo in centesimi;

2. nel caso il valore di cui al punto 1 risulti superiore alla valutazione massima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene assunta pari alla suddetta valutazione massima;

3. nel caso il valore di cui al punto 1 risulti inferiore alla valutazione minima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene assunta pari alla suddetta valutazione minima;
4. nel caso in cui il valore di cui al punto 1 sia compreso tra la valutazione minima e massima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene confermata pari al valore di cui al punto 1

Esemplificazione

Valutazione massima Settore di assegnazione = 91/100

Valutazione minima Settore di assegnazione = 72/100

Valutazione ente di provenienza = 40/50

Riproporzionamento = 80/100

Valutazione attribuita = 80/100

Valutazione ente di provenienza = 47/50

Riproporzionamento = 94/100

Valutazione attribuita = 91/100

Valutazione ente di provenienza = 35/50

Riproporzionamento = 70/100

Valutazione attribuita = 72/100

- e. essere in servizio presso il comune di Scandicci, con inquadramento nell'area e posizione giuridica previsti per partecipare alla procedura di PE, alla data di decorrenza della PE;

5. Tutti i requisiti previsti devono essere posseduti alla data di decorrenza della PE. E' comunque escluso dalla selezione il personale dipendente che, alla data di decorrenza della PE, è in aspettativa per mandato politico o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

6. Le graduatorie di merito dei partecipanti alle selezioni per l'attribuzione della PE sono definite in base ai seguenti criteri – parametri di valutazione:

a) Valutazione individuale conseguita – si considera il valore medio delle valutazioni individuali annuali relative al triennio precedente la decorrenza della PE o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

Valore minimo 0 e massimo 100

Peso ponderato 75%

b) Esperienza professionale – valorizzazione del numero di anni di esperienza professionale maturata nell'ambito della medesima area e profilo professionale o profilo equivalente con attribuzione del seguente punteggio:

Per gli ultimi 5 anni di servizio	1,3 punti per ogni anno
Per i precedenti 5 anni di servizio	0,8 punti per ogni anno
Per gli ulteriori precedenti 5 anni di servizio	0,3 punti per ogni anno

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si computano i soli anni interi, con esclusione frazioni inferiori all'anno.

Valore minimo 0 e massimo 12

Peso ponderato 25%;

7. I valori dei parametri di valutazione di cui al comma precedente sono riproporzionati a 100 sulla base dei valori minimo e massimo previsti per ognuno (senza arrotondamento e con troncamento a n. 2 cifre decimali). Il valore complessivo della valutazione di ogni partecipante è espresso in centesimi ed è dato dalla somma dei valori dei singoli parametri ponderati con il rispettivo peso (senza arrotondamento e con troncamento a n. 2 cifre decimali). Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 punti.

[Handwritten signatures and initials]

8. Al personale che partecipa alle selezioni che non ha beneficiato della PE e/o della Progressione Economica Orizzontale – PEO per più di 6 annualità, viene attribuito un punteggio aggiuntivo, che si somma al valore di cui al precedente comma 5, secondo la seguente differenziazione:

- (+) 1% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 8 anni;
- (+) 2% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 12 anni;
- (+) 3% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 15 anni;

9. Le risorse da destinare all'istituto della PE sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 40% degli aventi diritto.

10. Per assicurare imparzialità e parità di trattamento, le eventuali risorse destinate annualmente a nuove PE, sono ripartite tra i vari settori presenti nella struttura organizzativa dell'Ente e le varie aree di inquadramento tenuto conto dei diversi valori dei differenziali e del numero di dipendenti presenti nel Settore e area, in possesso dei requisiti per accedere alla selezione; ai fini dell'attribuzione del budget delle risorse le aree Operatori e Operatori esperti si considerano come unica area e il valore del differenziale da computare è quello previsto per l'area Operatori esperti; il budget viene quindi distinto per le ulteriori aree Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione (per l'area Funzionari ed Elevata Qualificazione vedasi esemplificazione riportata all'Allegato 1 per la equiparazione della valutazione). Sulla base delle risorse attribuite ai singoli percorsi viene calcolato il numero dei differenziali stipendiali di PE da attribuire in base al valore medio, con arrotondamento all'unità superiore in caso di valore superiore allo 0,50.

11. Preso atto di quanto previsto agli articoli 92, 96, 102 e 106, del CCNL 16/11/2022, in presenza di personale con profilo professionale di cui ai richiamati artt. del CCNL, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione della PE, il valore dei differenziali è specificatamente incrementato rispetto al numero dei dipendenti in possesso degli specifici requisiti. Ai fini dell'applicazione dell'art. 96 si fa riferimento agli atti formali adottati dal Dirigente competente per la Polizia Locale.

Esemplificazione:

Budget PE complessivo = R

Budget disponibile per Settore = RS

Valore del differenziale stipendiale = DS

Numero dipendenti con requisiti di ciascuna area= N

Aree =

Operatori e Operatori esperti,

Istruttori,

Funzionari ed Elevata Qualificazione

Budget per area =

R Operatori ed Op. Esperti,

R Istruttori,

R Funzionari ed EQ

Settore 0

$RS_{Operatori\ ed\ Operatori\ Esperti} = (R / ((DS_{Operatori\ ed\ Operatori\ esperti} * N) + (DS_{Istruttori} * N) + (DS_{Funzionari\ ed\ EQ} * N))) * (DS_{Operatori\ ed\ Operatori\ Esperti} * N)$

$RS_{Istruttori} = (R / ((DS_{Operatori\ ed\ Operatori\ esperti} * N) + (DS_{Istruttori} * N) + (DS_{Funzionari\ ed\ EQ} * N))) * (DS_{Istruttori} * N)$

$RS_{Funzionari\ ed\ EQ} = (R / ((DS_{Operatori\ ed\ Operatori\ esperti} * N) + (DS_{Istruttori} * N) + (DS_{Funzionari\ ed\ EQ} * N))) * (DS_{Funzionari\ ed\ EQ} * N)$

E così via per il Settore 1 ecc..

Esemplificazione:

Risorse da destinare a nuove PE € 30.000,00

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Dati Ente

cat.	n. dip al 01/01/20 23	Differenzia - DS	Moltiplicatore	Importo nuove PE	numero differenziali da attribuire
Operatori ed Operatori esperti	30	650,00	19.500,00	3.352,44	5
Istruttori	100	750,00	75.000,00	12.893,98	17
Funzionari ed EQ	50	1.600,00	80.000,00	13.753,58	9
totali	180		174.500,00	30.000,00	31

Dati Settore 0

cat.	n. dip al 01/01/20 23	Differenzia - DS	Moltiplicatore	Importo nuove PE	n. PE	n. differenzi ali da attribuire
Operatori ed Operatori esperti	10	650,00	6.500,00	1.117,47	1,72	2
Istruttori	25	750,00	18.750,00	3.223,50	4,29	4
Funzionari ed EQ	15	1.600,00	24.000,00	4.126,07	2,58	3
totali	50		49.250,00	8.467,04	8,59	9

12. Nel caso in cui, l'esiguo numero di personale avente diritto nel settore ed area non consenta di superare la soglia delle 0,50 unità, detta quota inferiore alle 0,50 unità viene utilizzata ad incremento della quota da attribuire al medesimo settore ed area nella selezione PE dell'anno successivo, fino all'ottenimento del valore minimo (0,51) che consente l'attribuzione di almeno un differenziale stipendiale.
13. Le parti prendono atto che, per effetto dei suddetti arrotondamenti al numero dei differenziali da attribuire, potranno verificarsi marginali incrementi delle risorse da destinare all'istituto. Detti incrementi sono finanziati entro il limite massimo del 10% delle complessive risorse destinate annualmente all'istituto. In tale circostanza l'eventuale incremento delle risorse destinate alle PE, sono finanziate attraverso la riduzione delle risorse da destinare ai compensi legati alla performance.
14. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) maggiore numero di anni di non assegnazione di PE e/o di Progressione Economica Orizzontale;
 - b) maggiore anzianità di servizio;
 1. sorteggio casuale.
15. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della PE entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 10 – Destinazione risorse a progressione economica all'interno delle aree con decorrenza dal 01-01-2023.

1. Le parti stabiliscono che alla progressione economica all'interno delle aree, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, vengono destinate risorse pari a € 60.000,00 afferenti alla parte stabile del fondo per le risorse decentrate 2023.

Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21-05-2018)

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 ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile. Il Dirigente/Responsabile dovrà comunicare tempestivamente, al Servizio Risorse Umane, eventuali situazioni che determinano il venir meno delle condizioni di cui al precedente periodo.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. Le fattispecie di condizioni di lavoro per le quali si prevede l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, nonché l'entità delle medesime indennità, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono riportati nell'**Allegato 2**.
7. Le indennità di cui al presente articolo non competono in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di apposite comunicazioni (ad es.: prospetti di liquidazione, riepiloghi informatizzati...) debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
9. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo, decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16-11-2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16-11-2022, per compensare l'esercizio di attività di particolare complessità e rilevanza attribuite con atto formale da parte del Dirigente competente secondo i seguenti criteri generali:
 - a. dimensione della struttura di riferimento, in termini di numero di unità di personale coordinato e di risorse finanziarie;
 - b. complessità delle attività e del ruolo, in termini di complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, eterogeneità, necessità di rispettare scadenze perentorie, frequenza delle relazioni interne ed esterne, specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, ampiezza delle conoscenze/competenze e livello di autonomia richieste per lo svolgimento dell'incarico.
2. Le tipologie di posizioni di specifica responsabilità e le fasce di indennità sono le seguenti:

Tipologia di posizione	Indennità annua €
A) Coordinamento (minimo 4 unità di personale)	1.000,00
B) Responsabilità:	min 1.000,00 max 4.000,00
C) Ufficiale Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, addetti agli uffici relazioni con il pubblico ai servizi di protezione civile	350,00
D) Segreteria e supporto organi istituzionali	800,00

3. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di una tipologia di indennità. Nel caso in cui lo stesso dipendente ricopra diverse tipologie di posizioni di responsabilità, viene attribuita l'indennità corrispondente alla posizione più elevata.
4. Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Epi", "veresp", "lu", and others.]

5. In caso di assenze dal servizio continuative e prolungate, di durata superiore a 6 mesi, tali da compromettere il buon andamento delle attività, l'incarico può essere sospeso ed attribuito ad altro soggetto avente requisiti e competenze necessari.
6. Le indennità in oggetto sono corrisposte su base mensile.
7. Le risorse complessivamente destinate al presente istituto sono annualmente determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
8. Per l'individuazione degli incaricati si procederà secondo criteri di competenza, professionalità ed esperienza richiesti per lo specifico incarico, desumibili dal curriculum e dalla professionalità e affidabilità dimostrate in pregresse esperienze.
9. Ove possibile gli incarichi saranno affidati coinvolgendo i soggetti potenzialmente interessati con criteri di rotazione.
10. Con apposito atto saranno disciplinate le modalità di individuazione, istituzione e conferimento degli incarichi in oggetto.
11. Ad avvenuto conferimento degli incarichi, l'elenco delle posizioni di specifica responsabilità con relative attribuzioni, compensi ed incaricati sarà pubblicato sulla intranet dell'Ente.
12. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con la retribuzione di posizione del personale incaricato di Elevata Qualificazione.
13. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello specifico accordo.

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16-11-2022)

1. Al fine di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, si avvia con il presente contratto decentrato un percorso finalizzato all'attivazione di interventi di welfare integrativo rivolti alla sfera personale e familiare nell'ambito delle previsioni di cui all'articolo 82 del CCNL 16-11-2022.
2. Le parti danno atto che, ad oggi, le risorse destinate al welfare sono quelle di cui all'accordo sul Fondo assistenza e previdenza del personale della Polizia Municipale - Contratto Decentrato Integrativo 17/12/2009.

Art. 14 - Correlazione tra compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, retribuzione di risultato e particolari compensi.

1. Al fine di perseguire una distribuzione equilibrata delle somme relative ad incentivi previsti da specifiche norme di legge e compensi destinati ad incentivare la performance individuale e organizzativa e la retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di E.Q., è definito il sistema di perequazione di cui ai successivi commi.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI e dell'IMU;
 - d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Ai fini di cui sopra, sono definite le seguenti riduzioni percentuali del premio di risultato e dei compensi legati alla performance, organizzativa ed individuale:

Entità dei compensi ed incentivi di legge	Quota abbattimento dei compensi legati alla performance ed alla retribuzione di risultato delle E.Q.
Oltre 3.000 e fino a 5.000 euro	25%
Oltre 5.001 e fino a 10.000 euro	35%
Oltre 10.000 euro	50%

4. La disciplina di cui al presente articolo, decorre a far data dal 01/01/2023.

Art. 15 Incremento di risorse destinate a retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.

1. Si conferma il tetto delle risorse relative all'anno 2022 complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle ex posizioni organizzative oggi incaricati di E.Q..

2. Si dà atto che gli incrementi delle risorse di cui all'art. 79 comma 3 sono proporzionalmente destinate ad incremento del fondo risorse decentrate e fondo retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.

Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di E.Q.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione – E.Q. è legata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di E.Q..
2. La quantificazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di E.Q. per performance individuale e organizzativa. Una valutazione inferiore al valore minimo, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, determina la non corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per quanto attiene alla disciplina del presente articolo si richiama integralmente l'art. 56-ter del CCNL 21-05-2018 e l'art. 95 e seguenti del CCNL 16-11-2022.

Art. 18 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della stradale

1. Le parti danno atto che, nell'ambito delle risorse determinate ai sensi dell'accordo sul Fondo assistenza e previdenza del personale della Polizia Municipale – Contratto Decentrato Integrativo 17/12/2009, le risorse destinate a forme di previdenza complementare saranno indirizzate al Fondo Perseo-Sirio.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16-11-2022)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. Si conviene che l'attivazione dell'istituto viene disposta in base ai previsti specifici negoziati annuali di cui all'art. 8 comma 1 ovvero art. 7 comma 4 lett. e) del CCNL 16-11-2022.
3. La prestazione esterna si intende altresì resa in via continuativa e non occasionale anche nei periodi ove gli appartenenti al corpo siano chiamati a svolgere servizio esterno nei festivi e nelle manifestazioni fieristiche.
4. L'indennità spetta per il solo servizio ordinario. L'indennità non spetta in caso di svolgimento di servizio attraverso il ricorso al lavoro straordinario, ovvero lo svolgimento di servizi in giorno festivo con attribuzione delle previste maggiorazioni e riconoscimento del riposo compensativo ai sensi del vigente art. 24 del CCNL 14/09/2000;
5. L'indennità è commisurata alle sole giornate di lavoro di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
6. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Scandicci e del disagio e del rischio che il servizio comporta, viene determinata in € 4,00 al giorno.
7. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.
8. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.
9. Si conviene che l'attivazione dell'istituto debba essere prevista con la medesima decorrenza di cui al comma 8, anche per quei servizi di Polizia Locale che dovessero avere riconosciuti i requisiti richiesti anche in data successiva alla stipula del presente contratto.

Art. 20 Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 - CCNL 16-11-2022)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle aree Istruttori e Funzionari ed EQ, incaricato in via continuativa, con atto formale del Dirigente responsabile, di compiti di

responsabilità, connessi al grado rivestito, può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16-11-2022, secondo i seguenti criteri generali:

- a. dimensione della struttura di riferimento, in termini di numero di unità di personale coordinato e di risorse finanziarie;
- b. complessità delle attività e del ruolo, in termini di complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, eterogeneità, necessità di rispettare scadenze perentorie, frequenza delle relazioni interne ed esterne, specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, ampiezza delle conoscenze/competenze e livello di autonomia richieste per lo svolgimento dell'incarico.

2. Le tipologie di posizioni di specifica responsabilità e le fasce di indennità sono le seguenti:

Tipologia di posizione	Indennità annua €
A) Coordinamento (minimo 4 unità di personale)	1.000,00
B) Responsabilità:	min 1.000,00 max 4.000,00

3. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di una tipologia di indennità. Nel caso in cui lo stesso dipendente ricopra diverse tipologie di posizioni di responsabilità, viene attribuita l'indennità corrispondente alla posizione più elevata
4. Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. In caso di assenze dal servizio continuative e prolungate, di durata superiore a 6 mesi, tali da compromettere il buon andamento delle attività, l'incarico può essere sospeso ed attribuito ad altro soggetto avente requisiti e competenze necessari.
6. Le indennità in oggetto sono corrisposte su base mensile.
7. Le risorse complessivamente destinate al presente istituto sono annualmente determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
8. Per l'individuazione degli incaricati si procederà secondo criteri di competenza, professionalità ed esperienza richiesti per lo specifico incarico, desumibili dal curriculum e dalla professionalità e affidabilità dimostrate in pregresse esperienze.
9. Ove possibile gli incarichi saranno affidati coinvolgendo i soggetti potenzialmente interessati con criteri di rotazione.
10. Con apposito atto saranno disciplinate le modalità di individuazione, istituzione e conferimento degli incarichi in oggetto.
11. Ad avvenuto conferimento degli incarichi, l'elenco delle posizioni di specifica responsabilità con relative attribuzioni, compensi ed incaricati sarà pubblicato sulla intranet dell'Ente.
12. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con la retribuzione di posizione del personale incaricato di Elevata Qualificazione.
13. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.
14. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello specifico accordo.

TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 21 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c.4, lett. m, CCNL 16-11-2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operale e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 06-07-1995)

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16-11-2022 l'orario di lavoro giornaliero è impostato con fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita non inferiore a 30 minuti. Al personale assegnato e/o impiegato in servizi organizzati in turno di lavoro ovvero nei servizi in cui è prevista apertura diretta al pubblico sarà garantita una flessibilità oraria non superiore a 10 minuti. In presenza di situazioni o consuetudini difformi si darà avvio a percorsi di rientro e normalizzazione.
2. Ai sensi dell'art. 36, comma 3, l'eventuale debito orario maturato deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi alla maturazione dello stesso.
3. Le parti si impegnano a ridefinire le fasce orarie di flessibilità in caso di mutate e nuove esigenze organizzative favorendo la maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Art. 23 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14-09-2000)

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14-09-2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 90 ore, che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino mensile delle presenze e che potranno essere utilizzate entro il l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare eventuali debiti orari mensili accumulati nell'ambito della flessibilità oraria.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.
5. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
6. La disciplina di cui al presente articolo, decorre a far data dal 01/01/2023.

Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 16-11-2022)

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 32 comma 3 del CCNL 16-11-2022, il limite massimo annuale individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevabile a massimo n. 250 ore annue (art. 5, comma 3, D. lgs. 66/2003).

Art. 25 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 21-05-2018)

1. I servizi per i quali è attivato l'istituto della reperibilità sono individuati con atti del Dirigente del Settore Risorse sulla base delle specifiche richieste e previsioni dei dirigenti dei settori, compatibilmente con le risorse rese disponibili dal contratto annuale.
2. In base a quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21-05-2018:
 - i. il limite di cui all'art. 24 comma 3 è elevato a 8 volte in un mese;
 - ii. la misura dell'indennità di cui all'art. 24 comma 1 è elevato a **€ 11,00**.
3. La disciplina di cui al presente articolo, decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.

Art. 26 - Turnazioni (art. 30, CCNL 16-11-2022)

1. Per garantire l'attuazione della equilibrata distribuzione ed avvicendamento del turno di lavoro, si conviene che un turno di lavoro non debba essere svolto per più di 2/3 del totale dei giorni effettivamente lavorati in turno, nell'arco di un mese. Sono fatte salve eventuali marginali variazioni motivate da "esigenze di servizio".
2. Il personale dipendente che svolge attività di lavoro organizzata in turnazioni deve essere informato della turnazione programmata per il mese successivo entro il giorno 15 del mese precedente. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle diverse fasce orarie.
3. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

4. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 16-11-2022, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30, comma 8, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Al personale che svolge lavoro in turno verrà applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali (art 7 c. 4 lett. ad)).
6. Le parti confermano l'orario ridotto a 35 ore per il personale soggetto a regime di turno (come da accordo del 04-03-2003), demandando l'eventuale aggiornamento a successivo accordo.

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 27 – Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norma di legge

1. Si conferma la disciplina dei seguenti istituti:
 - 1) Fondo assistenza e previdenza personale della Polizia Municipale – Contratto Decentrato Integrativo del 17-12-2009;
 - 2) Compensi in favore dei messi notificatori – art. 15 del C.D.I. 23-05-2014;
 - 3) Incentivi Funzioni Tecniche – regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 27-08-2020;
 - 4) Compensi professionali per il titolare del servizio di Advocatura comunale – Allegato B al Contratto Decentrato Integrativo 21-12-2015 - Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 204 del 22-12-2015;
 - 5) Al personale in possesso dei requisiti di cui alla L. 113 del 29-03-1985 impiegati in centralini telefonici e operatori della comunicazione occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta l'indennità giornaliera legata alle mansioni di € 3,76 in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali. Tale indennità è maggiorata del 20%, quindi pari a € 4.51, in caso di articolazione oraria su cinque giorni settimanali. L'indennità di cui trattasi è corrisposta al personale avente diritto con cadenza mensile. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione dal 01-01-2023.

TITOLO VI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 28 – Servizi pubblici essenziali. Contingenti minimi di personale

1. In applicazione di quanto previsto nell'Accordo Collettivo Nazionale del 19-09-2002, integrato dall'Accordo Collettivo Nazionale del 08-03-2016 e, delle specifiche disposizioni contenute nella Legge 146 del 12-06-1990 come modificata ed integrata dalla Legge 83 del 11-04-2000, sono individuati i contingenti minimi di personale previsto a garanzia della continuità dei servizi pubblici essenziali. I contingenti sono individuati nella Tabella di cui all'**Allegato 3**. L'individuazione del personale dipendente è effettuata dal Dirigente competente privilegiando i criteri di volontarietà e rotazione.

TITOLO VII – CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2023

Art. 29 – Criteri di utilizzazione delle risorse del fondo anno 2023 - parte economica.

1. Considerato che l'art. 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16-11-2022 dispone che in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa si stabiliscano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie previste nel Fondo Risorse Decentrate.
2. Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 146 del 16-06-2023 e deliberazione G.C. n. 98 del 22-06-2023 relativa ad indirizzi e criteri forniti alla delegazione trattante di parte pubblica o datoriale e per la parte relativa alla individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità, si è quantificato il Fondo Risorse Decentrate 2023 del personale dipendente delle aree.

3. Le parti sottoscrivono le disposizioni seguenti relative ai criteri di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa parte economica 2023.

Art. 30 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali 16-11-2022.

Art. 31 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Si prende atto che i fondi delle risorse relative all'anno 2023 sono determinate come segue:
Fondo Risorse Decentrate – FRD € 1.574.804,37 di cui:
- risorse stabili per € 1.167.632,96
- risorse variabili o eventuali per € 407.171,41;
Fondo retribuzione di posizione e risultato incarichi di Elevata Qualificazione - FEQ € 228.231,64 di cui:
- risorse stabili per € 222.000,00
- risorse variabili o eventuali per € 6.231,64;
2. Il FRD di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dei commi 3 e 4, art. 80 del CCNL 16-11-2022, è destinato ai seguenti utilizzi:

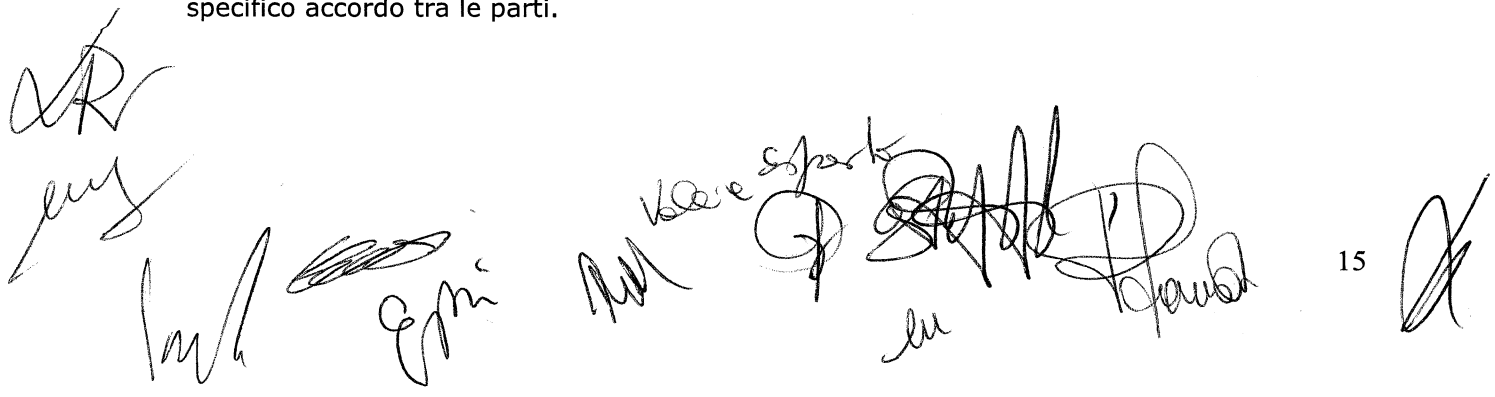
Descrizione	Anno 2023 (importi in €)
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art.79 , comma 1 – CCNL 16-11-2022 (utilizzi vincolati)	752.600,00
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art.79, comma 2 e 3 – CCNL 16-11-2022	
a) Indennità varie (Turno, Rischio, Disagio, Reperibilità, Maneggio valori, Responsabilità) e Maggiorazioni	334.600,00
b) Performance Organizzativa	129.000,00
c) Performance Individuale	157.000,00
d) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	11.500,00
e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	128.459,00
f) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	15.500,00
Totale destinazioni	1.528.659,00

3. I dati analitici delle destinazioni concordate sono contenuti nella Tabella di cui **all'Allegato 4**.
4. Le eventuali economie provenienti dall'utilizzo di risorse stabili, che a consuntivo risultassero non utilizzate, sono portate ad incremento delle risorse del FRD dell'anno successivo.

TITOLO VIII – NORME FINALI

Art. 32 - Clausole programmatiche e finali

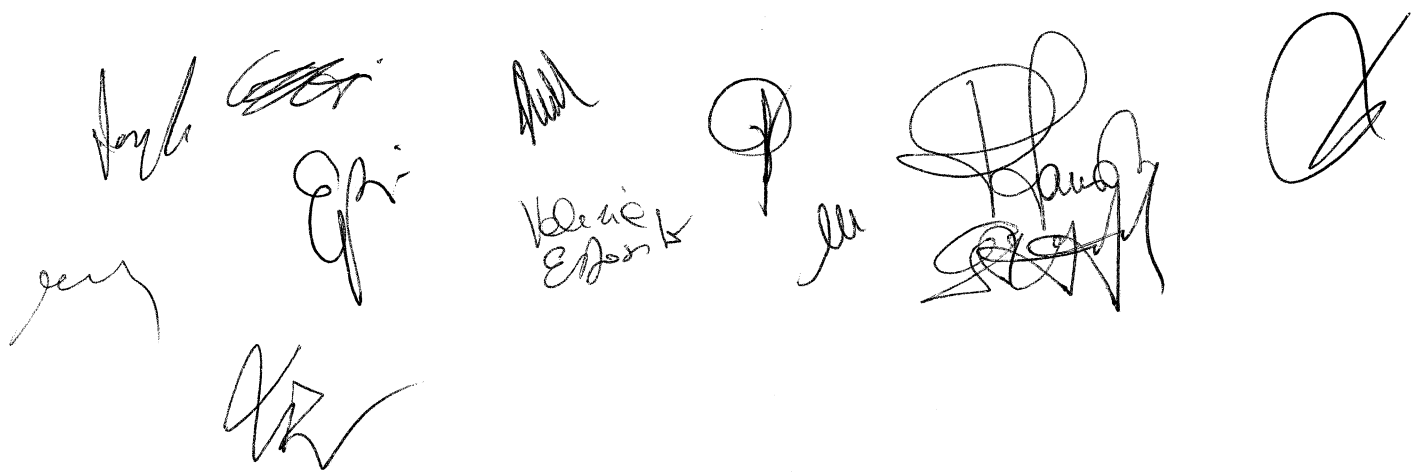
1. Quanto non disciplinato con il presente contratto decentrato sarà oggetto di successivo specifico accordo tra le parti.



Allegato 1

Scheda Funzionari incaricati di EQ (ex cat. D con PO)	valore attribuito	SCHEDA Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	valore attribuito
1. RISULTATI (Performance organizzativa)		1. RISULTATI	
Dato acquisito dal risultato della "performance organizzativa" (arrotondato allo 0,50) dell'U.O. di riferimento		1.1 RISULTATI INDIVIDUALI	
fino a 50: punti 1		a)	5
da 51 a 60: punti 2		b)	4,5
da 61 a 75: punti 3		c)	5,5
da 76 a 85: punti 4		d)	4,5
da 86 a 95: punti 5	5,00	e)	6
da 96 a 100: punti 6		MEDIA	5,10
1. CONOSCENZE		1.2 – APPORTO INDIVIDUALE AI RISULTATI DI GRUPPO (Ufficio)	
a)	4,00	fino a 50: punti 1	
b)	5,00	da 51 a 60: punti 2	
c)	5,00	da 61 a 75: punti 3	
d)	5,50	da 76 a 85: punti 4	
MEDIA	4,88	da 86 a 95: punti 5	5,00
2. COMPETENZE		da 96 a 100: punti 6	
2.1 CAPACITA' OPERATIVE E REALIZZATIVE		2. CONOSCENZE	
a)	5,00	2.1 CONOSCENZE TRASVERSALI	
b)	4,50	a)	5
c)	5,50	b)	4,5
d)	5,00	MEDIA	4,75
e)	6,00	2.2 CONOSCENZE DISTINTIVE	
f)	4,00	a)	5
g)	5,50	b)	5,5
h)	5,00	c)	5
MEDIA	5,06	d)	5
2.2 CAPACITA' COMUNICATIVE E RELAZIONALI		MEDIA	5,13
a)	5,00	3. COMPETENZE	
b)	5,50	3.1.1 – CAPACITA' OPERATIVE	
c)	6,00	a)	5
d)	5,00	b)	5,5
e)	4,50	c)	5
f)	5,00	d)	5
MEDIA	5,17	MEDIA	5,13
2.3 CAPACITA' MANAGERIALI		3.1.2 – CAPACITA' COMUNICATIVE E RELAZIONALI	
a)	5,00	a)	5
b)	6,00	b)	5,5
c)	6,00	c)	6
d)	6,00	d)	5
MEDIA	5,75	MEDIA	5,38
2.4 CAPACITA' DI EFFICACIA PERSONALE		3.1.3 – CAPACITA' LOGICO-REALIZZATIVE	
a)	4,50	a)	5
b)	5,50	b)	5,5
c)	6,00	c)	5
d)	5,00	d)	5
e)	5,50	e)	6
MEDIA	5,30	f)	6
		MEDIA	5,50
	NORMALE	3.2 – COMPETENZE DISTINTIVE (specifiche della famiglia professionale)	
Valutazione TOTALE 36imi	31,15	a)	5

		b)	5,5
Valutazione TOTALE 100imi	86,54	c)	6
		d)	5
		MEDIA	5,38
		3.3 – COMPETENZE DI EFFICACIA PERSONALE	
		a)	5
		b)	5,5
		c)	6
		d)	5
		MEDIA	5,38
			NORMALE
		Valutazione TOTALE 54imi	46,73
		Valutazione TOTALE 100imi	86,53

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the middle of the page. The signatures vary in style, with some being more legible (like 'Epi') and others being more stylized or scribbled.

Allegato 2

Si stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:

Rischio

Svolgimento, in maniera principale e non occasionale, di una delle seguenti attività che possono incidere negativamente, in via immediata e diretta, sulla salute ed integrità psicofisica del dipendente

<i>attività con indice di rischio</i>
Collocamento e rifacimento segnaletica stradale e manutenzione stradale
Conduzione di automezzi, mezzi pesanti inclusi autobus e scuolabus
Manutenzione ed installazione impianti elettrici
Taglio metalli, saldature e simili
Movimentazione di carichi pesanti e traslochi
Lavorazione del legno con strumenti meccanici e manuali
Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simili
Manutenzione ed installazione impianti idraulici e termo-idraulici
Imbiancatura e verniciatura e simili
Riparazione e manutenzione di automezzi
Lavorazioni di muratura e simili
Utilizzo di taglierine meccaniche di macchine tipografiche o a stampa e rilegatura (escluse le sole attività di fotocopiatrice)

Al personale dipendente che svolge le attività di cui sopra, per le giornate di effettiva presenza, compete un'indennità giornaliera di Euro 2,00 al giorno (il diritto all'indennità è riconosciuto in caso di prestazione lavorativa effettiva superiore al 50% del debito orario giornaliero).

Maneggio valori

Nomina di agente contabile (art. 233 D.Lgs 267-2000) che prevede lo svolgimento, in maniera non occasionale, di attività che comportano il maneggio di valori di cassa e/o titoli al portatore (banconote, buoni spesa, buoni pasto).

L'indennità giornaliera compete per le giornate dell'effettiva presenza in servizio, nella misura di cui alla seguente tabella:

Valore medio mensile - Euro	Indennità giornaliera - Euro
da Euro 500,00 fino a Euro 5.000,00	€ 1,00
da Euro 5.000,01 fino a Euro 20.000,00	€ 1,50
da Euro 20.000,01	€ 2,00

Disagio

Persistenza di condizioni oggettive, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale 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. Rientrano in questa fattispecie:

a) Attività di lavoro caratterizzate rapporto diretto con utenza e da ampia flessibilità del modello organizzativo che, in funzione della peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, che prevede articolazioni orarie analoghe a quelle per le quali è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione e/o nelle quali sono diversificate fasce di entrata ed uscita in relazione all'afflusso dell'utenza esterna (in questa fattispecie rientrano: le attività di docenza e ausiliarie dei servizi educativi di asilo nido e scuola infanzia).

Al personale dipendente che svolge le attività di cui sopra, per le giornate di effettiva presenza, compete un'indennità giornaliera di € 5,80 (il diritto all'indennità è riconosciuto in caso di prestazione lavorativa effettiva superiore al 50% del debito orario giornaliero).

Veronica *Epri* *Ad* *su* *P* *Haus*

b) Attività di lavoro specifiche, per le quali è richiesta la rintracciabilità telefonica al di fuori del normale orario di lavoro. Al personale dipendente che svolge dette attività, per le giornate di effettiva rintracciabilità, compete un'indennità giornaliera di € 1,00 al giorno. In caso di rintracciabilità su base oraria compete un'indennità oraria di € 0,10.

c) Attività lavorativa che è espletata continuativamente e direttamente con l'utenza dagli assistenti sociali nei "servizi sociali" e dal personale assegnato all'"ufficio casa". Al personale dipendente che svolge dette attività, per le giornate di effettiva presenza, compete un'indennità giornaliera di € 2,00 al giorno (il diritto all'indennità è riconosciuto in caso di prestazione lavorativa effettiva superiore al 50% del debito orario giornaliero).

AR *[Signature]* *[Signature]*

Allegato 3

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI			
Individuazione dei contingenti di personale			
Servizio	prestazioni lavorative garantite	n.	Categoria
Essenziale		Dip.	
Stato civile	Raccolta delle registrazioni di nascita e di morte	1	n. 1 dipendente con profilo amministrativo appartenente alle aree di Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ex cat. B3, C e D) in orario di servizio ed in orario di reperibilità.
Servizio elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti).		tutto il personale assegnato all'Ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se facente parte di altri Settori.
Polizia municipale	Attività richieste dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza; assistenza al servizio di garanzia della viabilità.	3	n. 1 dipendente con profilo di vigilanza appartenente all'area Funzionari ed EQ (ex cat. D); n. 2 dipendenti con medesimo profilo appartenenti all'area Istruttori (ex cat. C) per ogni turno di lavoro.
Lavori pubblici e protezione civile	Attività attinenti al servizio di protezione civile, alla rete stradale, fognaria, alle scuole ed immobili di proprietà comunale, piazze, verde pubblico, ecc.	3	n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenente alle aree Istruttori o Funzionari ed EQ (ex cat. C o D); n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenenti alle aree Operatori Esperti o Istruttori (ex cat. B o C) e assegnati alla squadra esterna o di cantiere, coadiuvato dal personale in reperibilità; n. 1 dipendente con profilo amministrativo appartenente alle aree Istruttori o Funzionari ed EQ (ex cat. C o D)
Servizio personale e ragioneria	Attività relative all'erogazione del trattamento economico e degli assegni mensili (elaborazioni stipendi, versamento contributi previdenziali e ritenute fiscali nei termini di legge); servizi da garantire per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 20 di ogni mese.	2	n. 1 dipendente con profilo amministrativo assegnato al servizio personale; n. 1 dipendente con profilo amministrativo al servizio ragioneria;

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	
Individuazione dei contingenti di personale	
SERVIZI EDUCATIVI (scuola dell'infanzia e asili nido)	
Evento	Prestazioni di lavoro garantite
Tutte le categorie – intera giornata	Servizio non garantito
Personale di custodia e di supporto – intera giornata	Presenza di un'unità per plesso per ogni turno di lavoro e per la durata dello sciopero.
Personale educativo ed insegnante – intera giornata	Servizio non garantito
Personale addetto al trasporto scolastico – intera giornata	Servizio non garantito
Personale addetto al trasporto scolastico - parte della giornata	Collocazione oraria della manifestazione in modo da garantire la maggior parte del servizio e comunque quella di ingresso mattutino.
Personale di custodia e di supporto e/o del personale educativo ed insegnante - parte della giornata	Collocazione oraria della manifestazione all'inizio e/o alla fine del turno lavorativo, in modo da garantire la continuità del servizio.

Allegato 4

Tabella analitica destinazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate – FRD anno 2023

Utilizzo Risorse FRD	ipotesi CDI 2023
VOCI DI SPESA	
Indennità di comparto quota B	142.000,00
Incremento indennità personale A-N (c. 26)	16.000,00
Incremento indennità personale S-M (c. 35)	600,00
Indennità ex 8 ^a q.f.	3.000,00
Indennità Educatore A-N (c.65)	21.000,00
Progressione Economica Orizzontale	470.000,00
ipotesi nuove PEO dal 2023	60.000,00
Diff. B3 B1 e D1 D3	40.000,00
1. Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 1	752.600,00
Turno	91.000,00
Indennità servizio esterno PM €4 x 14 dip. X 26gg	19.000,00
Indennità di Rischio	5.000,00
Indennità di disagio - rintracciabilità telefonica H24	900,00
Indennità Disagio asili e scuole a € 5,80	60.000,00
Indennità Disagio Sociale e Casa a € 2	5.000,00
Indennità centralinista	1.200,00
Reperibilità	39.000,00
Maneggio valori	3.500,00
Posizioni di Responsabilità	73.000,00
Indennità di funzione PM	13.000,00
Maggiorazioni	24.000,00
a) totale indennità varie	334.600,00
b) compenso per Performance organizzativa di Ente (40+5%)	129.000,00
c) compenso performance Individuale 55%	157.000,00
Altre attività e Progetti	8.000,00
Attività ulteriori convenzione altri enti - Gestione e amm.ne RU	3.500,00
incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	100.000,00
Incentivi ISTAT	15.000,00
diritti notifica messi comunali	500,00
Compensi professionali avvocatura - compensazione spese	14.459,00
Compensi avvocatura sentenze favorevoli - con entrata	14.000,00
2 Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 2 e 3	441.459,00
Totale destinazioni	1.528.659,00
Totale FRD	1.574.804,37
Risorse non destinate	46.145,37

Destinazione delle risorse del Fondo Elevate Qualificazioni – FEQ anno 2023

Retribuzione posizione EQ ex PO	186.600,00
Retribuzione risultato EQ ex PO	41.631,64
totale destinazioni Fondo EQ	228.231,64
Fondo posizione e risultato EQ	228.231,64

Var *Ver* *epa* *...* *...*

... *...*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, al fine di sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, nell'ambito della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, concordano nella necessità di procedere ad una programmazione pluriennale delle attività che coinvolga, nelle materie comuni tutto il personale dell'ente, tenuto conto anche delle specifiche esigenze dei vari servizi. A tale scopo l'Ente si impegna a mettere a disposizione, nei limiti previsti dal CCNL, risorse finanziarie adeguate alla realizzazione degli obiettivi e dei risultati formativi prefissati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono che l'istituto delle indennità per specifiche responsabilità debba essere oggetto di apposita verifica annuale in merito alla omogenea attribuzione con particolare riferimento rispetto ai contenuti sia in termini di impegno che di responsabilità delle posizioni approvate.


... *AR* *...*

Il presente contratto decentrato integrativo si compone
n. 32 articoli riportati in n. 22 pagine (inclusa la presente)
di cui n. 8 pagine relative a n. 4 allegati.

6

LA UILFP e LA CGIL F.P. EVIDENZIANO LA CRITICA' DELL
 NORMA CONTRATTUALE RIGUARDANTE LE DECURTAZIONI IN MEMO
 AGLI INCENTIVI TECNICI. IN DELEGAZIONE TRATTANTE ABBIAMO
 EVIDENZIATO LA NECESSITA' DI UNA RIMODULAZIONE DELLE FAXE
 DI DECURTAZIONE CHE PRENDESSA IN CONSIDERAZIONE LA PARTICOLARITA'
 CHE GLI INCENTIVI VENENDO LIQUIDATI NON ANNUALMENTE MA
 SPESSO SU PIU' ANNUALITA' COMPORTANO DECURTAZIONI CHE HANNO UN
 PRODUTTIVA' GENERALE IMPATTO PESANTE. NOI VUOLIAMO RIBADIRE
 CHE LA PROFESSIONALITA' DEL MONDO TECNICO CON FORTE
 RESPONSABILITA' PENALI E CIVILI DEVE ESSERE VALUTATA POSITIVAMENTE
 NELLA CONSIDERAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
 PUBBLICA -

1/12/2023

Unifor  VILFP