



Comune di Campi Bisenzio  
Città Metropolitana di Firenze

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Il giorno 01 dicembre 2023, nella sede del Comune di Campi Bisenzio, Piazza Dante n. 36, le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, come di seguito costituite:

- il Presidente della delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 35 del 13.01.2022, nella persona della dott.ssa Razzino Grazia, Segretario Generale del Comune;

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente, nelle persone di:

Baracani Elena - Coordinatrice  
Baroni Elisabetta  
Cappelli Ugo  
Collini Ughetta  
Corlianò Pietro  
Galluccio Luisanna  
Mastrostefano Dante  
Venturini Alessia

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Giovanni Iorio - CGIL FP  
Doronzio Antonio - CGIL FP  
Comodo Raffaella - CISL FPS  
Gambini Flavio - UIL FPL

Premesso che:

- con determinazione n. 277 del 23/03/2023 del dirigente del Settore 3 - Risorse è stato costituito provvisoriamente il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, in attesa della definizione di alcune componenti ancora in fase di definizione;

- i dirigenti dei Settori e delle U.O.A. interessate hanno comunicato alla U.O. Risorse Umane l'importo da inserire nel Fondo risorse decentrate 2023 da destinare agli incentivi per funzioni tecniche di cui al D. Lgs. n. 50/2016, nonché alle attività di rilevazione statistica;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 30/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica relativamente alla attività di contrattazione di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022;

- con determinazione n. 1080 del 01/12/2023 del dirigente del Settore 3 - Risorse è stato quantificato il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, comprensivo delle risorse variabili al fine di dare concreta attuazione agli indirizzi forniti con la sopra richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 30/11/2023, e si dà atto che la relativa spesa è stata impegnata con imputazione al bilancio di previsione 2023/2025;

sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, relativo al personale non dirigente del Comune di Campi Bisenzio.

**CAPO I**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

**Art. 1**  
**Finalità**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

**Art. 2**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa decorrenza espressamente prevista dallo stesso relativa a specifici istituti normativi ed economici.

**Art. 3**  
**Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. E' fatta salva la possibilità con apposito accordo annuale di stabilire la ripartizione delle somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e

per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

## CAPO II

### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

#### Art. 4

#### **Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) (articolo 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i criteri stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. La quota del 30% di cui al secondo capoverso del presente articolo è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'art. 79, co. 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

3. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e di ente e la performance individuale, l'attribuzione dei relativi premi viene effettuata con le modalità stabilite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle apposite schede di valutazione.

4. In caso di valutazione della performance individuale inferiore a 60/100 o equivalente (esempio: 26/60) secondo quanto previsto nel sistema di valutazione non si dà luogo all'attribuzione del premio.

5. Per i dipendenti che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli specifici compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. art. 45, D.Lgs. 36/2023 "Incentivi alle funzioni tecniche"), la premialità correlata alla performance è ridotta dell'importo eccedente la somma complessiva di euro 3.000,00 effettivamente liquidata, fino ad un massimo del 50% della medesima premialità. Ai fini di quanto stabilito dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione.

#### **Art. 5**

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)**

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 8% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'attribuzione dei compensi legati alla performance in applicazione del vigente sistema di misurazione. In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio individuale è attribuita rispettando il seguente ordine di criteri:

- a) precede il dipendente che non ha mai ottenuto la maggiorazione;
- b) precede il dipendente che non ha ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente;
- c) precede il dipendente che ha ottenuto la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio;
- d) precede il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nell'ente.

### **CAPO III**

### **ALTRE INDENNITÀ**

#### **Art. 6**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis del CCNL 16/11/2022)**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022 nella sola misura indennitaria, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. Il riconoscimento delle condizioni di disagio e di rischio che danno luogo alla corresponsione dell'indennità è subordinato alla sussistenza dei seguenti presupposti e condizioni:

- non deve determinarsi, in nessun caso, una sovrapposizione di presupposti applicativi con altri istituti a carattere indennitario, escludendo quindi dall'ambito applicativo del presente istituto le prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi allo stesso titolo in applicazione di altre disposizioni del contratto collettivo nazionale e/o del presente contratto collettivo decentrato integrativo;

- il disagio ed il rischio sono specifiche condizioni di lavoro per le quali si procede al riconoscimento della relativa indennità in quanto non rientrano nelle ordinarie prestazioni di lavoro, come, a titolo esemplificativo, i rientri pomeridiani;

- il compenso per il disagio e il rischio deve essere riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate o rischiose e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio: la corresponsione del compenso è quindi esclusa in caso di assenza dal servizio ed è proporzionata alla reale esposizione alle condizioni di disagio o di rischio nel caso di prestazione ad orario ridotto.

4. Per attività rischiose si intendono le seguenti:

- esposizione ad agenti chimici biologici, fisici, radianti, gassosi e simili;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni, o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura e simili;
- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;
- esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi e malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

5. Per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione alle attività rischiose di cui al comma precedente compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50.

6. Per attività disagiate si intendono le situazioni di lavoro che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente negative per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali del lavoratore che vi è esposto. Fra le situazioni di disagio sono individuate le seguenti:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, come l'orario multiperiodale;
- esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche o ambientali particolarmente avverse.

7. Per le prestazioni di lavoro che comportano una esposizione diretta e per la parte prevalente dell'orario di lavoro alle forme di disagio di cui al comma precedente, compete un'indennità giornaliera pari ad € 1,50

8. Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, secondo quanto di seguito riportato:

- € 1,00 giornaliero per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 2.150,00 e € 4.500,00;
- € 1,50 giornalieri per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati compreso tra € 4.501,00 e € 6.500,00;
- € 2,00 giornalieri per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad € 6.501,00.

9. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è effettuata dal Dirigente o Responsabile di U.O.A. al quale appartiene il personale sottoposto alle condizioni di disagio, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

10. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato.

#### Art. 7

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 (articolo 84 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 (personale con incarico di E.Q.) e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di

quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi le responsabilità derivanti:

- dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
- dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- da compiti derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei;
- dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp e di formatore professionale;
- da responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;

2. I Dirigente o Responsabili di U.O.A., tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi diretti, individuano e affidano le specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità e compiti assegnati. Gli atti dovranno essere condivisi in sede di Conferenza dei Dirigenti, sentito il Segretario Generale, anche al fine di coordinare la ripartizione delle risorse, e trasmessi alla U.O. Risorse Umane, precisando che l'adozione degli stessi e l'individuazione degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento dell'indennità prevista. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. I compiti che comportano l'assegnazione dei compensi per specifiche responsabilità sono riportati nella seguente tabella:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni</b>	<b>Importo spettante</b>
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica	500
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;	500
Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi	500
Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale formalmente assegnato	3000 (istruttori) 4000 (funzionari)
Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	1500
Responsabilità derivanti da compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	500
Responsabilità derivanti da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei	1000

Responsabilità derivanti dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp e di formatore professionale	500
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	1000
Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	500
Responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti (attribuibile soltanto nel caso in cui il dipendente non sia destinatario degli incentivi per funzioni tecniche)	2000

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una specifica responsabilità con conseguente riconoscimento del beneficio economico stabilito per la stessa;

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è annuale ed è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri periodi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti/Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

7. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo, la misura delle singole indennità di cui al precedente comma 4 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.

8. Il contenuto del presente articolo trova applicazione dal 31.12.2023 e a valere dal 01.01.2024. La decorrenza dei singoli incarichi di specifica responsabilità dovrà essere indicata nell'atto di conferimento compreso il termine che, di norma, coincide con il 31.12 di ciascun anno.

Per l'anno 2023 la presente indennità per particolari responsabilità è erogata sulla base delle disposizioni e dei criteri stabiliti dal contratto decentrato precedente.

#### **Art. 8**

#### **Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale (articolo 97 del CCNL 16/11/2022)**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022 è confermata ed innovata l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. L'indennità di funzione è attribuita con apposito provvedimento del Comandante della Polizia Municipale, previo confronto nella Conferenza dei Dirigenti e in accordo con il Segretario Generale. Copia del provvedimento dovrà essere inviato alla U.O. Risorse Umane.

4. L'entità dell'indennità viene stabilita nei limiti delle risorse destinate annualmente ai compensi di cui trattasi, nei limiti contrattualmente stabiliti, secondo i compiti e responsabilità individuate nella seguente tabella:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni</b>	Importo spettante
1. responsabilità per conduzione e/o coordinamento in via continuativa di gruppi di lavoro di almeno 4 persone escluso il coordinatore 2. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	1000
3. responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità o rilevanza esterna 4. adozione in modo continuativo di atti aventi rilevanza esterna, in esecuzione di deleghe formalmente conferite, aventi contenuto di elevata complessità o responsabilità	1500
5. funzioni di Vice Comandante, responsabilità di attività sostitutive del Comandante	2000

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è annuale ed è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

6. La presente indennità è cumulabile con l'indennità di turno e con le altre indennità espressamente indicate dal CCNL del 16 novembre 2022, mentre non può essere attribuita ai titolari di Elevata Qualificazione.

7. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo, la misura delle singole indennità di cui al precedente comma 4 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.

8. Il contenuto del presente articolo trova applicazione dalla data di scadenza degli incarichi attualmente conferiti e comunque dal 01.02.2024. Gli incarichi attualmente in essere continuano ad essere disciplinati dalle disposizioni e dai criteri stabiliti dal contratto decentrato precedente.

### **Art. 9**

#### **Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno (articolo 100 del CCNL 16/11/2022)**

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo in servizi esterni di vigilanza é attribuita l'indennità per servizio esterno.

2. Il servizio viene considerato espletato all'esterno in via continuativa se, nel mese di erogazione dell'indennità, risultano svolte almeno 16 giornate con una prestazione lavorativa in servizio esterno per almeno 5 ore, rapportate ad un dovuto mensile medio di 26 giorni lavorativi.

3. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in euro 3,50 per ogni giornata di servizio svolto con le modalità indicate sempre al comma precedente.

4. L'individuazione del personale in servizio esterno e l'attestazione dei giorni effettuati ai sensi del presente articolo competono al Comandante della Polizia Municipale, che provvede mensilmente, tramite specifica richiesta da inviare alla U.O. Risorse Umane.

5. Ferma restando l'individuazione delle prestazioni di lavoro per le quali può essere riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, la misura di cui al precedente comma 3 può essere variata in sede di stipula del contratto decentrato integrativo annuale per la ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo.



6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile solo con le indennità espressamente previste dal CCNL 16/11/2022.

7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal primo del mese successivo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato.

#### **Art. 10**

##### **Turno festivo infrasettimanale**

**(art. 7, c. 4, lett. ac) e art. 30 del CCNL 16/11/2022)**

1. Al personale turnista della Polizia Municipale che abbia prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la possibilità di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo al posto della corresponsione della relativa indennità di turno come disciplinata dall'articolo 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022;

2. La richiesta di opzione dovrà essere presentata nell'arco di una settimana dalla prestazione lavorativa per consentirne la corretta gestione sia in cartolina che nella busta paga. In assenza di specifica richiesta come indicato nel periodo precedente il servizio risorse umane procede con la liquidazione dell'indennità di turno;

3. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del fondo per il trattamento economico accessorio l'onere relativo della predetta indennità di turno.

#### **Art. 11**

##### **Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati**

**(art. 56-ter del CCNL 21/05/2018)**

1. Nel caso in cui siano formalmente istituiti e disciplinati servizi aggiuntivi del personale della Polizia Municipale, prestati al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'articolo 22, comma 3 bis, del D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito nella legge n. 96/2017, e dell'articolo 56 ter del CCNL del 21.05.2018, al personale che vi partecipa è corrisposto un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1 al personale è riconosciuto anche un riposo compensativo pari alla durata della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive di cui al presente articolo non concorrono al raggiungimento del limite individuale per il lavoro straordinario previsto dai contratti vigenti.

4. Tutti gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono interamente finanziati dai soggetti organizzatori dell'evento, i quali versano al Comune una somma corrispondente ai predetti oneri complessivi, ivi compresi oneri riflessi e IRAP.

#### **Art. 12**

##### **Incentivazione del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia**

**(art. 87, comma 5, del CCNL 16/11/2022)**

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia un compenso pari ad euro 250,00 alla settimana, corrispondenti a 50 euro al giorno.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

**Art. 13**  
**Incentivazione del personale in lavoro agile**  
**(art. 63 del CCNL 16/11/2022)**

1. Il personale utilizzato in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva.

2. Per le giornate di prestazione lavorativa in modalità agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

**Art. 14**  
**Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**  
**(art. 8 del CCNL 16/11/2022)**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

**Art. 15**  
**Reperibilità**  
**(art. 24 del CCNL 21/05/2018)**

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

**Art. 16**  
**Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato**  
**dei titolari di incarichi di elevata qualificazione**  
**(art. 17 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le risorse destinate alla retribuzione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione sono determinate nella quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previsti nell'ente.
2. La determinazione della retribuzione di risultato corrisposta ai titolari dei singoli incarichi di Elevata Qualificazione nell'anno di riferimento è correlata alle risultanze della valutazione annuale, che viene effettuata con le modalità stabilite dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il risultato della valutazione è successivamente parametrato con l'importo delle singole retribuzioni di posizione.
3. Il sistema di valutazione di cui al comma precedente determina la quota percentuale di retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e di ente e la quota correlata alla performance individuale; esso disciplina inoltre il concorso dell'Organismo Indipendente di Valutazione e dei dirigenti al processo di valutazione.
4. In caso di valutazione della performance individuale inferiore a 60/100 o equivalente (esempio: 36/60) secondo il sistema di valutazione, non si dà luogo alla retribuzione di risultato.
4. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022 che confluiscono, in misura proporzionale, nello stanziamento di cui all'articolo 17, comma 6, sono destinate a remunerare l'indennità di risultato delle Elevate Qualificazioni, in misura proporzionale alla percentuale di incidenza sul Fondo EQ delle rispettive indennità di posizione riconosciute.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione, con i criteri stabiliti ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 16.11.2022.

**Art. 17**  
**Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge**  
**per i titolari di incarichi di elevata qualificazione**  
**(art. 20 del CCNL 16/11/2022)**

1. Per i dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che abbiano beneficiato, nell'anno di riferimento, degli specifici compensi previsti dall'articolo 20, comma 1, lett. h), del CCNL del 16.11.2022, la retribuzione di risultato è ridotta dell'importo eccedente la somma complessiva di € 8.000,00 effettivamente liquidata, fino ad un massimo del 50% della medesima retribuzione di risultato. Ai fini di quanto previsto dal periodo precedente, i compensi sono determinati alla data della loro liquidazione.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

**CAPO IV**  
**PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**  
**(articoli 14 e 15 del CCNL 16/11/2022)**

**Art. 18**  
**La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%, per ciascuna Area individuata dal CCNL, con arrotondamento alla unità superiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite, previa procedura selettiva, solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il relativo finanziamento.
4. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area di inquadramento professionale è definito in sede di accordo economico annuale sull'utilizzo del fondo risorse decentrate. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva fino al raggiungimento del numero fissato per ciascuna area.
5. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale a dipendente per ciascuna procedura selettiva. La stessa procedura selettiva ha valenza per l'annualità in cui è svolta.

**Art. 19**  
**Progressioni Orizzontali: requisiti di partecipazione alla procedura selettiva**

1. Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'annualità di riferimento possono partecipare i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) essere dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Campi Bisenzio alla data del 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione per la quale viene avviata la procedura;
  - b) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica, anche conseguita in altro Ente, comprese quelle previste delle precedenti disposizioni contrattuali;
  - c) assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione. Per la gestione dei casi di procedimenti disciplinari in corso al momento della presentazione delle domande, si fa riferimento a quanto disciplinato nel CCNL;
  - d) essere in possesso di almeno tre valutazioni delle performance, di cui almeno due conseguite negli ultimi tre anni, nella stessa area di inquadramento. Nel caso in cui il dipendente, per motivi di assenza dal servizio, non abbia una valutazione riferita agli ultimi tre anni, è considerata l'ultima disponibile in ordine cronologico.

2. Alla procedura selettiva partecipano anche i dipendenti entrati in servizio presso il Comune di Campi Bisenzio mediante procedura di mobilità ovvero i dipendenti neoassunti che abbiano i requisiti di cui al comma 1.

#### **Art. 20**

##### **Progressioni Orizzontali: procedura selettiva**

1. La procedura selettiva è indetta mediante avviso approvato con determinazione dirigenziale del Dirigente del Settore Risorse, cui è affidata la competenza in materia di gestione delle risorse umane.

2. L'avviso relativo all'avvio della selezione deve riportare:

- i requisiti di partecipazione secondo quanto previsto dall'articolo 19;
- la data di decorrenza dei differenziali stipendiali;
- il tempo di svolgimento della procedura selettiva;
- gli adempimenti e i tempi della fase istruttoria. Essa prevede:
  - l'onere a carico del dipendente di fornire, entro i termini richiesti, eventuale copia della valutazione della performance conseguita nella stessa area/categoria di inquadramento in altro Ente.
  - l'onere a carico del dipendente di fornire, entro i termini richiesti, autocertificazione su eventuali periodi di servizio maturati presso altri Enti a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale nello stesso profilo e/o equivalente area/categoria di inquadramento.

3. La U.O. Risorse Umane cura la fase istruttoria delle domande pervenute e al termine redige una graduatoria provvisoria sulla base dei criteri di valutazione secondo quanto stabilito dal successivo articolo 21. La graduatoria provvisoria così formata è oggetto di approvazione da parte del Dirigente del settore Risorse e dalla stessa data decorrono 15 (quindici giorni) durante i quali possono essere presentate istanze di riesame nel rispetto della procedura riportata al successivo articolo 23.

#### **Art. 21**

##### **Progressioni Orizzontali: criteri selettivi**

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento professionale, secondo la graduatoria, riferita a ciascuna area di inquadramento, risultante dai seguenti criteri:

- a. la media delle valutazioni della performance del dipendente ottenuta negli ultimi tre anni o comunque delle più recenti in ordine cronologico, nel rispetto del requisito di partecipazione di cui all'articolo 19;
  - b. l'esperienza maturata nel profilo professionale di riferimento o in quello equivalente attinente alla stessa area/categoria;
  - c. capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
2. Tutti i criteri dovranno essere rapportati ad una valutazione in centesimi, per cui se la valutazione individuale è espressa in sessantesimi tutti i valori citati nei criteri seguenti dovranno essere equiparati alla stessa base di calcolo;
3. Il criterio di cui alla lettera a) ha un peso pari al 58%. Si riferisce agli esiti della valutazione della performance del dipendente come risultanti dalle schede di valutazione individuale.
4. Il criterio di cui alla lettera b) ha un peso pari al 40% limitatamente al 2023 e al 37% per gli

anni successivi. L'esperienza professionale è intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente appartenente alla stessa area/categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o in altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso amministrazioni di comparti diversi. Dalla quantificazione dei periodi di esperienza sono sottratti eventuali periodi di aspettativa non retribuita. All'esperienza è attribuito il punteggio nel rispetto di quanto riportato nella seguente tabella:

<b>PERMANENZA NEL PROFILO/AREA/CATEGORIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
Superiore ai 24 mesi e fino a 72 mesi (da 2 anni a 6 anni)	10
Superiore o uguale a 72 mesi e inferiore a 120 mesi (da 6 anni a 10 anni)	20
Superiore o uguale a 120 mesi e inferiore a 180 mesi (da 10 anni a 15anni)	30
Superiore o uguale a 180 mesi e inferiore a 240 mesi (da 15 anni a 20 anni)	40
Superiore o uguale a 240 mesi e inferiore a 300 mesi (da 20 anni a 25 anni)	50
Superiore o uguale a 300 mesi (oltre 25 anni)	60

5. Il criterio di cui alla lettera c) ha un peso pari al 2% limitatamente al 2023 e al 5% per gli anni successivi e prevede la valutazione dei percorsi formativi individuati ed indicati annualmente dall'Amministrazione e/o stabiliti da disposizione normativa, come per esempio il percorso Syllabus (2023), comportanti il superamento di test finali e/o acquisizione di badge formativi documentabili.

Non possono essere valutati percorsi che riguardano la formazione obbligatoria.

6. Le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

#### **Art. 22**

##### **Progressioni Orizzontali: criteri di priorità e formazione della graduatoria**

1. La graduatoria per ciascuna area di inquadramento è formata sulla base del punteggio complessivo ottenuto dalla media ponderata nel rispetto delle percentuali indicate all'articolo 21, tra la media aritmetica dei punteggi di valutazione della performance degli ultimi tre anni, il punteggio legato all'esperienza e il punteggio legato alle capacità culturali e professionali, oltre al punteggio aggiuntivo di cui al comma 6 dell'articolo 21.

2. In caso di parità di punteggio complessivo è data precedenza, secondo l'ordine di seguito riportato:

- al dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata in assenza di progressioni economiche;
- al dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso il Comune di Campi Bisenzio;
- al dipendente più giovane di età.

#### **Art. 23**

##### **Progressioni Orizzontali: richieste di riesame**

1. La procedura selettiva ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale è basata sui dati oggettivi della valutazione e dell'esperienza professionale in possesso dell'Ente. Sono comunque previste forme di richiesta di riesame nel corso della procedura.

2. E' prevista una prima fase di approvazione e pubblicazione della graduatoria provvisoria e nei 15 giorni immediatamente successivi i candidati interessati possono presentare specifica e motivata richiesta di riesame della propria istanza.

3. Nei successivi 15 giorni la U.O. Risorse Umane provvederà all'istruttoria delle richieste pervenute e provvederà a stilare la graduatoria definitiva oggetto di ulteriore approvazione da parte del Dirigente competente.

## **CAPO V**

### **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 24**

##### **Fasce di flessibilità orarie (art. 36 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Le suddette fasce sono state disciplinate dal Comune di Campi Bisenzio con specifico regolamento riguardante la disciplina dell'orario di lavoro, cui si fa specifico riferimento.

#### **Art. 25**

##### **La Banca delle Ore (art. 33 del CCNL 16/11/2022)**

1. È confermata l'istituzione della Banca delle Ore, che viene attivata su richiesta del dipendente e nel limite massimo individuale di 50 ore annue di prestazioni straordinarie, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

2. Le ore di lavoro straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dal Dirigente/Responsabile di U.O.A. competente a fronte di esigenze straordinarie di carattere tecnico-organizzativo del servizio di appartenenza.

#### **Art. 26**

##### **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili (art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 16/11/2022)**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi

personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art. 27**

##### **Pari opportunità**

**(Art. 57 del D.Lgs. 165/2001)**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

#### **Art. 28**

##### **Orario multiperiodale**

**(art. 31 del CCNL 16/11/2022)**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 4 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### **Art. 29**

##### **Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario**

**(art. 7, comma 4, lett. ad) del CCNL 16/11/2022)**

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.



3. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili di U.O.A. interessati.

#### **Art. 30**

### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art. 7, comma 4, lett. t, del CCNL)**

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

#### **CAPO VI**

### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

#### **Art. 31**

### **Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 62 del CCNL 16/11/2022)**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

#### **Art. 32**

### **Servizi minimi essenziali (Accordo servizi pubblici essenziali del 19/09/2002)**

1. Non essendo intervenute novità riguardanti i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero si confermano i contingenti di personale esonerato dallo sciopero come individuati a suo tempo dai seguenti responsabili dei seguenti Servizi:
  - Servizi Demografici, per i servizi di stato Civile ed Elettorale,
  - Comandante del Corpo di Polizia Municipale, per il servizio di Vigilanza Urbana,
  - Servizi Cimiteriali.
2. Al fine dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, i responsabili di servizio si attengono al criterio della rotazione dei dipendenti; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo dal ricevimento della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero; in tal caso il direttore interessato provvede a verificarne la possibile sostituzione;
3. I contingenti di personale e le attività garantite in caso di sciopero sia ad ore che dell'intera giornata risultano così definiti:

Servizio di Stato Civile, limitatamente alla raccolta delle registrazioni di morte: per assicurare tale servizio é sufficiente la presenza di un (1) addetto da individuarsi fra il personale dell'area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione, Istruttori oppure Operatori Esperti.

Servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali. Tenuto conto che per garantire tale servizio nel periodo immediatamente precedente le scadenze di legge occorre disporre dell'attività lavorativa di tutto il personale destinato a far parte dell'ufficio elettorale, si conviene che i membri di detto ufficio nel contingente numerico, nelle professionalità e nelle Aree individuate nell'atto di costituzione dello stesso, sono esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.

Servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme per l'orario antimeridiano e per l'orario pomeridiano. Si concorda che il servizio suddetto possa essere assicurato da n. 1 addetto per il servizio antimeridiano ed 1 addetto per quello pomeridiano.

Servizio di Polizia Municipale, limitatamente all'attività di pronto intervento e per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione giudiziaria e, se espressamente richiesto, di Pubblica Sicurezza, con le modalità di cui all'art. 5 della Legge 65/86. Tenuto conto delle precedente esperienza maturata nel comune di Campi Bisenzio e nei comuni limitrofi dalla quale si evince l'andamento medio degli eventi che impongono l'effettuazione dei sopraddetto servizi, nonché per tipo di organizzazione degli stessi apprestata in occasione di precedenti scioperi del personale comunale, si considerano necessarie per lo svolgimento dei servizi stessi n. 4 unità: tre appartenenti alla categoria dell'Area Istruttori ed uno appartenente all'Area Funzionari e di Elevata Qualificazione.

4. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

#### **Art. 33**

#### **Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022)**

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

### **CAPO VII**

#### **LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

#### **Art. 34**

#### **L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

**CAPO VIII**  
**CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 35**

**Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

**Art. 36**  
**Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. L'utilizzazione del fondo per l'anno 2023 è riportato nella tabella A allegata al presente documento e potrà essere utilizzata anche per gli anni successivi fatta salvo il caso in cui si determini una oscillazione percentuale superiore al 2% in positivo o in negativo rispetto alle percentuali indicate nella stessa tabella A. In questo caso dovrà essere attivata la contrattazione decentrata;
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



TABELLA A

UTILIZZAZIONE FONDO ANNO 2023 E INDICAZIONE PERCENTUALI DA UTILIZZARE PER GLI ANNI SUCCESSIVI

DESTINAZIONE	IMPORTO EURO	Percentuale utilizzo risorse
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 (utilizzi vincolati)		
Progressioni economiche orizzontali effettuate in anni precedenti	410.000,00	44,36% delle risorse stabili
Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 21.01.2004	120.000,00	13% delle risorse stabili
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e dell'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	30.000,00	3,25% delle risorse stabili
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale della ex VIII <sup>A</sup> qualifica funzionale	1.000,00	0,11% delle risorse stabili
2 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 (ulteriori utilizzi rispetto a quelli vincolati)		
Differenziali per nuove progressioni orizzontali anno 2023	20.000,00	2,16% delle risorse stabili
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022	13.500,00	1,46% delle risorse stabili
Indennità di turno, reperibilità e orario notturno, festivo e notturno-festivo	140.000,00	15,15% delle risorse stabili
Fondo per compensare specifiche responsabilità, art. 84, del CCNL 16/11/2022	35.000,00	3,79% delle risorse stabili
Indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 (Polizia Locale)	5.500,00	0,60% delle risorse stabili
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2023	12.000,00	0,76% delle risorse stabili
Attività ulteriori rese dal personale educativo, art. 87, comma 7, del CCNL 16/11/2022	9.000,00	1% delle risorse stabili
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	355.982,89	Tutte le risorse variabili oltre ad una quota di risorse stabili pari al 14,36%
Risorse per incentivi previsti da disposizioni di legge	219.346,78	Risorse variabili a destinazione vincolata
<b>TOTALE</b>	<b>1.371.329,67</b>	

Letto, approvato e sottoscritto.

Razzino Grazia - Segretario Generale  
Presidente delegazione di parte pubblica

Baracani Elena - Coordinatrice RSU

Baroni Elisabetta

Cappelli Ugo

Collini Ughetta

Corlianò Pietro

Galluccio Luisanna

Mastrostefano Dante

Venturini Alessia

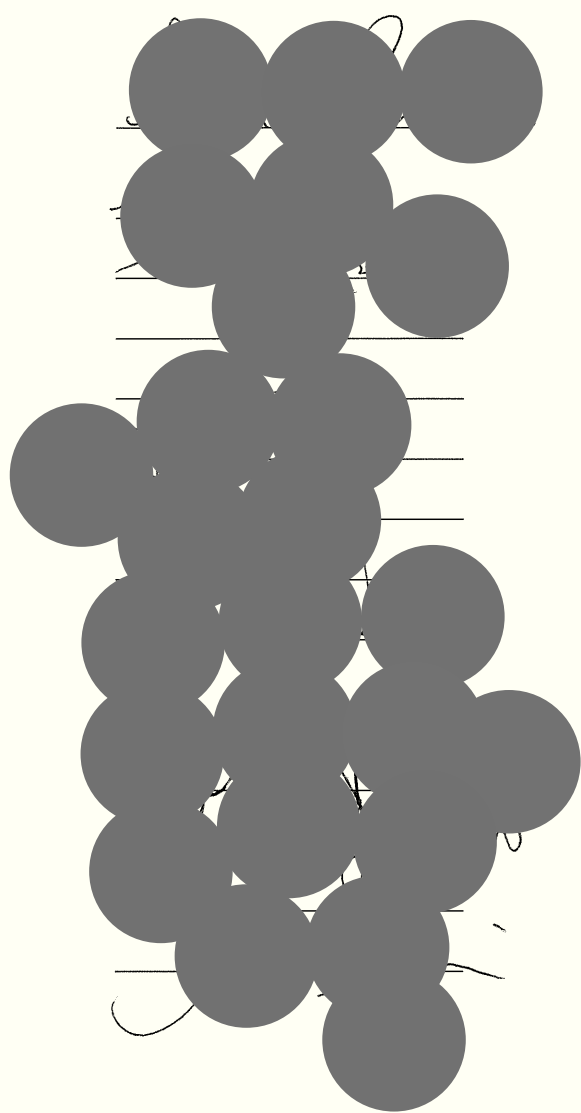
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Giovanni Iorio - CGIL FP

Doronzio Antonio - CGIL FP

Comodo Raffaella - CISL FPS

Gambini Flavio - UIL FPL





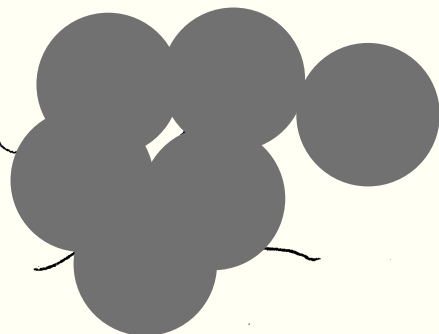


FEDERAZIONE POTERI LOCALI  
Lavoratori Enti Locali, Sanità e Terzo Settore

Nota a verbale uil fpl

La uil fpl evidenzia che in delegazione trattante non ha condiviso la scelta di considerare la formazione tra i criteri dei differenziali stipendiali .

Avevamo chiesto una fase transitoria di un anno al fine di poter condividere un percorso formativo per tutti i dipendenti e solo successivamente inserire la formazione tra i criteri .



**E**  
COMUNE DI CAMPI BISENZIO  
Comune di Campi Bisenzio  
Protocollo N. 0074881/2023 del 01/12/2023

