COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

L'anno 2023 il giorno 28 (ventotto) del mese di Dicembre alle ore 12:15, nel palazzo comunale di Montecatini Val di Cecina, a seguito della preintesa per la stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025, siglata il 18 dicembre 2023, si è riunita in videoconferenza:

- **La Delegazione di Parte Pubblica** (autorizzata alla sottoscrizione con Deliberazione di Giunta 224 del 28.12.2023);

Presidente della delegazione datoriale *(Dott.ssa Laura Macrì)*
Segretario Comunale PRESENTE

Componente – Rag. Beatrice Rossi
Responsabile dell'Area Amministrativa PRESENTE

- **La Delegazione di parte sindacale**:

CISL-FP (Cinzia Ferrante) PRESENTE

Per le RSU

(Davide Bartolini) PRESENTE

(Cristina Guarguaglini) PRESENTE

(Alessandro Orlandini) PRESENTE

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) parte normativa 2023/2025 ed economica – Annualità 2023.

- visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n° 165/2001;
- visto l'art. 8 del C.C.N.L. 16/11/2022;
- vista la certificazione positiva del Revisore dei conti, espressa in data 27/12/2023 ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-

finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025;

- vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 224 del 28.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile;

Letto, confermato e sottoscritto.

Sommario

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA 4
ART. 2 –TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 4
CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022) 5
ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 5
ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI 6
CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ab), ae), af), CCNL 16/11/2022) 7
ART. 5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE 7
ART. 6 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE 8
CAPO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022) 8
ART. 7 –TERMINE PER PARTECIPARE ALLA PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. a), CCNL 16/11/2022) 8
ART. 8 – NUMERO DI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNUALMENTE ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA (ART. 14, COMMA 2, LETT. b), CCNL 16/11/2022) 8
ART. 9 – PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. e), CCNL 16/11/2022) 9
ART. 10 – ULTERIORI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. d), CCNL 16/11/2022) 9
ART. 11 – DEFINIZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE CHE NON ABBIA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIU' DI 6 ANNI (ART. 14, COMMA 2, LETT. f), CCNL 16/11/2022) 10
ART. 12 – CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGIO (ART. 14, COMMA 2, LETT. g), CCNL 16/11/2022) 10
CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022) 11
ART. 13 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 11
ART. 14 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022 12

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

ART. 15 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022 13
CAPO VI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022) 14
ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZONI DI LEGGE 14
CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL 16/11/2022) 14
ART. 17 – REPERIBILITA' 14
ART. 18 – TURAZIONI E MODALITA' PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI 16
ART. 19 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE 16
ART. 20 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE 17
ART. 21 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE 17
ART. 22 – SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO (ART. 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022) 17
CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 16/11/2022) 18
ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 18
ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 19
ART. 25 – DISPOSIZIONE FINALE 19

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Lo stesso ha durata triennale, dal 2023 al 2025, per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2023, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse del fondo le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In ogni caso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 120 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

4. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

5. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

ART. 2 –TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2.

- Con Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 548 del 18.12.2023 è stato cosituito il Fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2023;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 25.09.2023 sono stati forniti indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2023-2025;

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 220 del 18/12/2023 è stata rettificata la delibera di G.C. n. 150/2023, per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2023 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

  Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 risulta costituito per un totale di **Euro 83.541,05** di cui **Euro 65.804,72** per la parte stabile ed **Euro 17.736,33** per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i.

- Le parti prendono atto del rispetto del limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i

- Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

- ✓ Euro 2.674,00 ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 1,2% del monte salari 1997 per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2023, come previsto nel PIAO/Piano della performance approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 31.01.2023;

- ✓ Euro 975.15 ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 0,22 % del monte salari 2018, ad incremento delle risorse di cui al punto precedente, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/202;

- ✓ Euro 975.15 ai sensi dell'art. 79, comma 5, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 0,22 % del monte salari 2018, ad incremento delle risorse di cui al punto precedente, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/2021 quota relativa all'anno 2022;

- ✓ Euro 3.042,00 ai sensi dell'art. 79, comma 5, del CCNL 16/11/2022, relative alla quota di annualità 2021 e 2022 incemento art. 79, comma 1, lett b), CCNL 16/11/2023 (ero 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);

3. Come risulta dalla determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 548 del 18/12/2023, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ammontano a **Euro 21.720,73** (sono comprensivi di euro 2.035,88 euro di risparmio straordinario 2022 come previsto dall'art. 79, c.2, lettera d), CCNL 16/11/2023 da utilizzare in produttività e sono esclusi gli incentivi per funzioni tecniche art. 67, c. 3, lettera C, CCNL 21.05.2018, compensi istat art. 15, c. 1, lettera D, CCNL 1998/2001 e incentivi gestione entrate per recupero Imu e Tari art. 1 comma 1091 L. 145/2018).

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 150 del 25/09/2023, e rettificati con Delibera di Giunta Comunale n. 220 del 18/12/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in **Euro 47.560,22** vengono ripartite tra le diverse

modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, come segue:

a) Euro 18.070,73 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;
b) Euro 5.538,51 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto integrativo.
c) Euro 12.554,69 per le indennità di turno, disagio e indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
d) Euro 7.546,29 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 18 del presente contratto integrativo;
e) Euro 200,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 17 e 19 del presente contratto integrativo;
f) Euro 3.650,00 per la quota annuale destinata al personale non dirigente secondo le procedure definite dal Capo IV del presente contratto integrativo e dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressioni economiche orizzontali);

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ab), ae), af), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 123 del 19/12/2011, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. n. 123 del 19/12/2011;

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

ART. 6 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 20% (con arrotondamento all'unità intera, per eccesso o difetto) del totale del personale in servizio.

3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri: maggiore anzianità nella posizione economica in godimento.

CAPO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 7 –TERMINE PER PARTECIPARE ALLA PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

Il termine di permanenza minima nell'ultima progressione economica acquisita per partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 è stabilito in anni 2.

ART. 8 – NUMERO DI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNUALMENTE ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA (ART. 14, COMMA 2, LETT. b), CCNL 16/11/2022)

1. Il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente, nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo, in coerenza con le risorse stabili disponibili del fondo per le risorse decentrate, negli importi annui lordi per tredici mensilità di cui alla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, viene stabilito come segue:

- Area degli Operatori Esperti: n° differenziali 2;
- Area degli Istruttori: n° differenziali 1;
- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: n° differenziali 1;

2. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni orizzontali decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dall'anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.

3. Per effetto di quanto disciplinato dai precedenti commi, le risorse stabili destinate annualmente per nuove progressioni orizzontali sono quantificate in Euro 3.650,00.

ART. 9 – PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. e), CCNL 16/11/2022)

1. Il punteggio finale nella selezione per le nuove progressioni orizzontali, su base 100, è attribuito come segue:

- ✓ 75 punti, per la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- ✓ 20 punti, per l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, o profilo superiore, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo o profilo superiore, presso altre amministrazioni di comparti diversi, da attribuire proporzionalmente in base ai seguenti criteri:
- ✓ 1 punto per ogni anno maturato, fino a un massimo di 20 punti;
- ✓ 5 punti per gli ulteriori criteri di valutazione di cui al successivo articolo 10.

ART. 10 – ULTERIORI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. d), CCNL 16/11/2022)

1. Ad integrazione dei criteri stabiliti nell'art. 14, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022, nella selezione per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali vengono definiti anche i seguenti parametri di valutazione, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione):
   - ✓ titolo/i di studio ulteriore/i rispetto a quello richiesto per l'accesso alla categoria/area di appartenenza del dipendente (max 2 punti);

- ✓ abilitazioni professionali, attestati di qualifiche professionali, ecc., da valutare in base all'attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato; (max 2 punti)
- ✓ Almeno 3 corsi di formazione ulteriori a quelli obbligatori con test finale, da valutare in base all'attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato, inidividuati sulla base dei progetti formativi redatti dai Responsabili di Settore (1 punti), a partire dall'anno 2024.

ART. 11 – DEFINIZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE CHE NON ABBIA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIU' DI 6 ANNI (ART. 14, COMMA 2, LETT. f), CCNL 16/11/2022)

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3%, che si somma al punteggio conseguito secondo i criteri definiti nel precedente articolo 20, fino ad un massimo di 2 punti, da attribuire proporzionalmente rispetto al punteggio medio ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni come segue:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

ART. 12 – CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGIO (ART. 14, COMMA 2, LETT. g), CCNL 16/11/2022)

1. In caso di parità di punteggio conseguito nella selezione per l'attribuzione di nuove progressioni economiche, secondo le procedure ed i criteri di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ed al Capo IV del presente contratto integrativo, sono definiti i seguenti criteri di priorità (in ordine di applicazione):

1. punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;
2. maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
3. maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)

ART. 13 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori.

2. Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Montecatini Val di Cecina stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro il ricorrere di una o piu' delle seguenti condizioni:

a) Svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico- fisica del dipendente, derivanti da
   - Esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi:
   - Impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie;
   - Esposizione a rischi di precipitazione;
b) La persistenza di oggettive condizioni di disagio, 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;
c) Incarico formalmente attribuito di maneggio valori di importo superiore a € 500,00 mensili.

3. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta un'indennità giornaliera di €1,15.

4. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività e nell'importo indicato:
   - Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno e 20 ore settimanali: €. 1,15.

- Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o festivi: €. 2,00.
- Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana, necessitò di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio: € 7,50 settimanali;

5. Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta un'indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:

- Maneggio valori di importo mensile superiore a €500,00 → € 1,00

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità di condizioni di lavoro è quantificata in complessive 30,00 Euro e viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

6. L'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area.

ART. 14 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 2,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

2. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita mensilmente, a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente/Responsabile.

3. La prestazione esterna si intende resa in via continuativa quando questa sia svolta in misura pari o superiore al 70% delle giornate lavorative mensili del dipendente, considerate al netto delle ferie e delle altre

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

assenze programmate, e per almeno 4 ore giornaliere.

ART. 15 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000,00 Euro lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di Responsabili di Settore, nonché compensare le specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.

2. L'erogazione della relativa indennità viene definita con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area che ripartiscono *annualmente* tra i dipendenti interessati le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità.

3. Ad esito del confronto intervenuto in delegazione trattante le parti danno atto che troverà applicazione quanto previsto, in relazione a specifiche responsabilità e compiti che comportano particolari posizioni di lavoro, nell'Allegato "A" al presente contratto. L'indennità prevista viene attribuita e quantificata dal Responsabile secondo un sistema di pesatura basato sui criteri indicati nell'Allegato "B" al presente Contratto. L'indennità prevista viene ripartita in quote uguali nell'ambito del budget assegnato, salvi gli adeguamenti al personale in part time, secondo quanto indicato nell'Allegato "A".

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

CAPO VI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)

ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
e) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
f) incentivi gestione entrate per recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1 comma 1091 l. 30/12/18 n.145 (attribuiti in coerenza con i criteri definiti nell'Allegato **"3"** del contratto trienno 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2019);
g) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011;

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili.
I compensi di cui alla lett. g) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL 16/11/2022)

ART. 17 – REPERIBILITA'

1. L'indennità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Il Responsabile del Servizio, previa indicazione della Giunta, dispone su base mensile la

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

turnazione di reperibilità per i dipendenti assegnati al proprio Settore, distinta per tipologie di mansioni.

2. E' quantificata in €. 10,33 lordi per le prime 12 ore al giorno (CCNL 14.09.2000 ART. 23). Nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata, senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente; se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%; non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo; la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono i seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	**N. addetti**
1	**SERVIZI ESTERNI:** ILLUMINAZIONE PUBBLICA RETE CIVICA COMUNALE EVENTI CALAMITOSI IN GENERALE SERVIZI UFFICIO TECNICO Reperibilità h. 12 (Fino alle ore 24,00) **SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE**: REPERIBILITA' H 24.	5 1
2	**STATO CIVILE:** - 12 ore il Sabato dalle 08:00 alle 20:00 - 6 ore la Domenica o festivo dalle 08:00 alle 14:00	3

	Non è previsto servizio reperibilità nei giorni prefestivi	
3	**SERVIZIO FARMACEUTICO:** -Reperibilità H24 (da fine turno a inizio turno successivo)	2

4. Il Responsabile di Settore di riferimento potrà inserire in turnazione di reperibilità anche soggetti assunti a tempo determinato. Ove necessario per esigenze di servizio e previa comunicazione formale, i termini orari dei servizi svolti in turnazione potranno essere modificati unilateralmente dall'Amministrazione.

5. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità viene messo in reperibilità anche per più di 6 giorni in un mese, con conseguente attivazione (per i turni oltre le 6 giornate nel mese) dell'incremento dell'indennità di reperibilità come da CCNL 21/05/2018 da euro 10,33 a euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno.

ART. 18 – TURAZIONI E MODALITA' PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

3. Salvo modifiche, il seguente servizio è, per ragioni obiettive, svolto nella forma della turnazione tra dipendenti: servizio di trasporto scolastico.

ART. 19 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente

interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

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

ART. 20 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, a seguito della riduzione operata ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 2016/2018, risulta individuato in **€. 7.016,00**.

2. In sede di bilancio di previsione l'Amministrazione comunale determina l'importo assegnato ad ogni Settore.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

5. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a 15;

ART. 21 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita: 60 MINUTI.

ART. 22 – SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO (ART. 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione

nelle ore pomeridiane per almeno n. 2 ore dopo il rientro dalla pausa o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 5, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:

   - Responsabile dell'Area Amministrativa
   - Responsabile dell'Area Tecnica.

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.

ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le parti concordano che per l'anno 2023, le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengono incrementate di Euro 276,00 (art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018) il che comporta, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduazione di pari importo del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

ART. 25 – DISPOSIZIONE FINALE

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 vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Montecatini Val di Cecina, 28.12.2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

(Laura Macrì) Laura Macrì

(Beatrice Rossi) Beatrice Rossi

COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

(Davide Bartolini)

(Cristina Guarguaglini)

(Alessandro Orlandini)

OO.SS. TERRITORIALI

(Cinzia Ferrante)