



COMUNE DI CAPRAIA E LIMITE
Città Metropolitana di Firenze
Piazza VIII Marzo 1944 n° 9 – 50050 Capraia e Limite

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2023-2025

PREINTESA

In data 20/12/2023 alle ore 11:00, presso la sede comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona di Calamai Pamela
- le seguenti OO.SS.:
- CGIL FP – RIZZO MARCO
- la RSU aziendale – DI COMUN GIUSEPPE
SABATINI ALESSIO (Assente)

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto la presente pre-intesa del Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 per il personale non dirigente.

Per la Delegazione Trattante
Il Presidente

Pamela Calamai

Per le rappresentanze terr.
per la CGIL

Rizzo

La RSU

Di Comun Giuseppe

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente che va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti danno atto di voler dar piena applicazione al sistema di relazioni sindacali approvato con il CCNL 16/11/2022 e che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
2. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 sia per la parte giuridica che economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.
5. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con le modalità previste all’art. 79 del CCNL 16.11.2022. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione datoriale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’amministrazione.

Art. 5 – Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

(art. 7, c. 4, lett. a)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e gli istituti indennitari, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione ai sensi dell’art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

4. A livello generale si stabilisce che le maggiori spese dovute esclusivamente alle indennità condizioni lavoro, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un’automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione della performance basata sulle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:

- a) Le somme destinate alla performance sono ripartire fra i settori/servizi cui fanno capo gli strumenti di programmazione tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato, delle aree professionali cui il medesimo personale appartiene e delle relative retribuzioni tabellari di riferimento nonché della pesatura dei rispettivi obiettivi inseriti negli strumenti di programmazione.
- b) Le risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance vengono ripartite secondo le seguenti quote:
 - Performance organizzativa di servizio: 25%
 - Performance individuale: 70%
 - Performance organizzativa di ente: 5%

La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione, dei parametri di cui alla precedente lett. a) e delle seguenti componenti

- raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- area delle competenze
- area dei comportamenti.

La valutazione avviene inoltre sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PIAO.

Il Responsabile del Servizio procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'erogazione delle somme ai dipendenti per le voci di cui al precedente punto b) verrà effettuata sulla base dei risultati conseguiti per i tre diversi livelli di performance parametrando i valori ottenuti in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale a tempo determinato potrà accedere al trattamento accessorio collegato alla performance solo dopo aver prestato servizio in relazione ad un contratto della durata di almeno sei mesi nell'anno di riferimento.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuite al personale valutato positivamente (Art. 81 comma 2 CCNL 16/11/2022). La quota massima di personale destinataria della maggiorazione può essere pari al 10% del personale valutato positivamente. In caso di parità di punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione sarà attribuita in via prioritaria secondo i seguenti criteri:

- Superiore valutazione media nel triennio;
- Maggiore anzianità di servizio nell'Ente (solo in caso di ulteriore parità di valutazioni triennali);

**Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche ora differenziale
stipendiale) (art. 7, comma 4, lett. c)**

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
2. Le Progressioni Economiche Orizzontali sono riconosciute nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio che precedere l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
3. La progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore in ciascun anno di riferimento al 30% dei dipendenti dell'Ente.
4. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:
 - Essere in servizio presso il Comune di Capraia e Limite da almeno 3 (tre) anni;
 - Essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
 - Aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 60/100, secondo il sistema di valutazione in vigore negli ultimi 3 (tre) anni;
 - Non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiore alla multa negli ultimi 3 (tre) anni;
5. Fermo restando quanto sopra, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.
6. Per ogni area viene predisposta la graduatoria dei partecipanti in possesso dei requisiti, in base ai seguenti criteri:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO
VALUTAZIONE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel	40

medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	
--	--

In caso di parità di punteggio si procederà con l'attribuzione del differenziale al o alla dipendente a cui non sono state attribuite progressioni (storiche e attuali) da più tempo, in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Capraia e Limite. Il Responsabile dell'ufficio Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna area di appartenenza.

7. Dopo la loro approvazione, le graduatorie di selezione saranno rese note ai dipendenti mediante pubblicazione nei canali previsti dalla normativa vigente e saranno resi disponibile per la consultazione presso l'Ufficio Personale per un periodo di almeno 15 giorni.
8. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione potranno essere richiesta di revisione al Nucleo di Valutazione tramite l'Ufficio Personale con facoltà di allegare memorie scritte. Entro 30 giorni successivi decorrenti dal termine della pubblicazione della graduatoria il Nucleo di Valutazione, acquisiti gli atti, potrà richiedere ove necessario e con atto motivato al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate. L'esito del procedimento di revisione sarà reso noto ai ricorrenti dal Responsabile dell'Ufficio Personale.
9. Per l'annualità 2023 le parti concordano l'importo complessivo stanziato da destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali è pari ad euro 1.630,00.
10. Le progressioni economiche orizzontali saranno assegnate ad una quota di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica.

Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei seguenti criteri generali per la sua attribuzione:

l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 2022, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L' indennità di cui al presente articolo ha decorrenza **dal 1° gennaio 2024**,

Rientrano nell'ambito dell'indennità di cui all'articolo 70 bis le seguenti attività:

- a) Attività esposte a rischio: hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad **€ 2,00**. Vi rientrano quelle attività che richiedono l'utilizzo di materiali quali agenti chimici, biologici, gassosi; mezzi meccanici, elettrici, a motore a conduzione; attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività in ambienti insalubri, di natura tossica o nociva o comunque di possibile pregiudizio per la salute;

Tale indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione ai pericolo-rischi sopra indicati. Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa per un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

- b) attività di pronta disponibilità per la gestione di emergenze: prevista un'indennità **di 5,00 €** per ogni giorno di disponibilità dichiarata resa in servizio a seguito della costituzione del COC (Centro Operativo Comunale), tramite ordinanza del Sindaco; tale indennità è raddoppiata in caso di disponibilità in giorno festivo;
- c) l'indennità di gonfalone, attribuita ai dipendenti incaricati dell'esposizione del gonfalone dell'amministrazione durante le manifestazioni pubbliche, prevista un importo di **15,00 euro** per giornata;

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

Art 9

Indennità di reperibilità

Art- 24 CCNL 2018 e art. 7 comma 4 lett i CCNL 2022

L'indennità viene corrisposta in relazione all'istituzione delle aree di pronta reperibilità per la necessità di garantire la continuità di servizio anche a fronte di eventi urgenti non programmabili.

Per il Comune di Capraia e Limite si stabiliscono i seguenti ambiti di pronto intervento: servizi di stato civile.

Nell'ambito delle aree così definite, viene istituito il servizio di reperibilità, da gestire e remunerare ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/5/2018. In particolare:

- obbligo di reperibilità e in caso di chiamata obbligo del dipendente ad entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore, tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale, che comunque non può essere destinato a più di 7 turni nell'arco del mese o per un massimo di 144 ore;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

Si rimanda a successivo esame la definizione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità.

Per l'anno 2023, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.

Il budget complessivo si attesta in euro 9.184,00.

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (ex P.O)

Come previsto dagli articoli 7 comma 4 lett. V) e 1 comma 4 del CCNL, vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte l'E.Q. viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato secondo i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato stabiliti in apposita disciplina sulla valutazione della performance;
- c) Per gli incarichi *ad interim* disciplinati dall'articolo 17, comma 5 del CCNL è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale sarà definita secondo i criteri previsti dal Regolamento sul Sistema per il conferimento, la revoca, la pesatura delle Posizioni Organizzative dell'Ente;
- d) Le percentuali richiamate si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'articolo 16 comma 4, del CCNL;

In materia di incarichi si rinvia a quanto previsto dal vigente Regolamento in materia.

Art. 12 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria fino ad un ulteriore massimo del 10%, soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 13 - Orario di lavoro

In materia di orario di lavoro si rinvia quanto previsto dal "*Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi: disciplina dell'orario di lavoro e di servizio*" attualmente vigente nell'Ente.

Non sono previsti servizi in turnazione nell'organizzazione dell'Ente.

Art. 14 - Salute e sicurezza sul lavoro

La parte pubblica si impegna a perseguire nel proprio impegno diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale dei lavoratori.

La parte sindacale si impegna a individuare e comunicare al datore di lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e provvederne alla tempestiva sostituzione in caso di cessazione dall'incarico.