



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023-2025**  
**E**  
**ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNUALITÀ 2023**  
**DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO**

Premesso che:

- a) in data 26.10.2023 è stata sottoscritta la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) triennio 2023-2025 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo e l'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2023, in applicazione del CCNL 16.11.2022;
- b) il Collegio dei Revisori in data 14.11.2023 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCDI 2023-2025 e sull'accordo annuale 2023 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in quanto i relativi costi sono compatibili con i vincoli e le risorse già inserite nel bilancio di previsione 2023-2025;
- c) la Giunta Comunale in data 16.11.2023 con deliberazione n. 139, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

In data 16 novembre 2023 nella Sala consiliare del Comune di Borgo San Lorenzo ha luogo l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali di categoria, le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente e la Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo (al.1) e l'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2023 (all. 2).

**Il Presidente D.T.P.P**

**le R.S.U. aziendali**

**le Organizzazioni Sindacali**

**CGIL FP e UIL FP**



# COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

All, 1

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

##### **Oggetto e obiettivi**

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

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Borgo San Lorenzo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altri soggetti.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli. Il presente contratto disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni dello stesso e conserva la sua efficacia e continuerà a produrre effetti giuridici fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

#### **Art. 3**

##### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono di procedere, con cadenza almeno annuale, alla verifica dello stato di attuazione del presente CCI.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere assunta anche unilateralmente, nel qual caso la richiesta di convocazione delle parti 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 di una delle due parti.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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.

## **TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

### **Art. 5**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo di cui sopra:
  - le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16.11.2022, per le finalità ivi descritte, possono essere previste ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; ;
  - le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 lettera c) del CCNL 16.11.2022 possono essere incrementate, in base alla capacità di bilancio, nella misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018;
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico atto di indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

### **Art. 6**

#### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
  - d) progressioni economiche all'interno delle aree (premieria consolidata): sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo Capo III;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.5.2018.

## **CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 7**

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

*(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022)*

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) 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:



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- 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 ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
  3. La destinazione delle risorse deve essere operata possibilmente 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.
  4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate a seguito dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa per gli utilizzi stabili, concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili dell'anno di riferimento.
  5. Le parti riconoscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, come dettagliatamente stabilito dall'art. 10 del presente CCI.

### **Art. 8**

#### **Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale**

*(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022)*

1. Il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, sono promossi attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche; i dipendenti che conseguono le migliori performance vengono valorizzati attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II ("misurazione, valutazione e trasparenza della performance") del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tali fini la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 (con esclusione delle risorse all'art. 67, comma 3, lett. c), f) e g) del CCNL 21.5.2018) viene destinata ai trattamenti economici previsti all'art. 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e) f) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30%.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori si realizza attraverso la programmazione nell'ambito della sezione "Performance", del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ente.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia contenuta nel sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali che sono stati oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono così articolate:
  - a) Performance individuale: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti;
  - b) Performance organizzativa: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione. La valutazione è effettuata tenuto conto dei risultati raggiunti dall'Ente in relazione ai fattori previsti dal sistema di valutazione e accertati dal Nucleo di Valutazione. Le risorse sono individuate tenendo conto del peso previsto per la performance organizzativa nella valutazione dei dipendenti.
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D. Lgs. n. 150/2009. I premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale vengono erogati a consuntivo in base al punteggio attribuito dal dirigente nell'apposita scheda prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione, sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale, con definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del sistema di valutazione;



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del grado di conseguimento degli obiettivi, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
  - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
  - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
  - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
  - misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione della performance raggiunta;
  - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
  - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata e refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti i dipendenti (Dirigenti, Elevate qualificazioni, personale delle aree) e indistintamente agli istituti incentivanti che presuppongono la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

### **Art. 9**

#### **Differenziazione del premio individuale**

*(art. 81, commi 1,2 e 3, del CCNL 16.11.2022)*

1. L'entità della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, è determinata nella misura del 30% del valore medio teorico pro-capite del premio attribuibile al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente dell'Ente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto di lavoro a tempo determinato, destinatario dei premi correlati alla performance, a condizione che la valutazione individuale dallo stesso raggiunta nell'anno di riferimento risulti non inferiore ad "eccellente" (Punteggio minimo uguale a 91) secondo la metodologia di valutazione vigente nell'Amministrazione comunale.
3. La parti concordano che la maggiorazione possa essere attribuita esclusivamente ai primi tre dipendenti che, tenuto conto di quanto stabilito al comma successivo, risultino aver conseguito la migliore valutazione individuale nella propria area professionale di appartenenza (Area degli Operatori, Area degli operatori Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari). Non essendo presente alla data di sottoscrizione del CCI personale inquadrato nell'Area degli Operatori, in caso di eventuali nuove assunzioni in tale Area, la maggiorazione viene attribuita alle migliori tre valutazioni del personale dell'Area degli Operatori e del personale dell'Area degli Operatori Esperti.
4. In caso di parità di punteggio della scheda di valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - b) la miglior valutazione media dei due anni immediatamente precedenti;
  - c) la maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
  - d) la maggior anzianità anagrafica.
5. Nel caso in cui in alcuna area professionale non vi fossero dipendenti con punteggio "eccellente", le somme accantonate per la differenziazione del premio individuale confluiranno nelle risorse destinate alla produttività individuale dell'anno.
6. Nel caso in cui in una o più aree professionali non si raggiungesse il numero stabilito di n. 3 dipendenti con punteggio "eccellente", le somme accantonate per la differenziazione del premio saranno assegnate,



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

nei limiti delle risorse anzidette, ai dipendenti con valutazione eccellente delle altre aree professionali che seguono immediatamente le migliori valutazioni, partendo prioritariamente dai dipendenti della area più bassa.

### **Art. 10**

#### **Correlazione tra premialità dei dipendenti e particolari compensi incentivanti**

*(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)*

1. Le parti riconoscono, la correlazione tra premialità individuale ed i seguenti particolari compensi incentivanti:
  - a) incentivi alle funzioni tecniche erogati secondo la disciplina prevista dal codice dei contratti pubblici (ex art. 45 del D. Lgs. 36/2023);
  - b) compensi previsti per prestazioni dell'Ufficio Comunale Censimento (UCC) connesse ad indagini periodiche Istat e attività del settore;
  - c) compensi per la remunerazione di progetti specifici cd “progetti-obiettivo”;
  - d) progetti finalizzati per attività istruttoria in orario extralavorativo per il rilascio di concessioni in sanatoria cd. “condono edilizio” (ex art. 32 comma 40 del D.L. n. 269/2003);
  - e) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale IMU-Tari (ex comma 1091, art 1 della L. n. 145/2018);
  - f) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (ex art. di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992);
  - g) proventi da sponsorizzazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali, da erogarsi secondo la disciplina prevista da apposito regolamento comunale di normazione dell'istituto (ex art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001).
2. In un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premialità individuale, si ritiene opportuno definire il seguente meccanismo di riduzione da applicare alla premialità individuale o alla retribuzione di risultato (nel caso dei dipendenti con incarichi di elevata qualificazione):

In presenza (nell'anno di competenza della produttività ) di un importo totale annuo lordo liquidato a titolo di compensi aggiuntivi superiore ad Euro 1.000,00, come definito dal comma 1, i premi di performance organizzativa ed individuale assegnata per l'anno, verranno ridotti delle seguenti percentuali:

- Fino a Euro 1.000,00 = nessuna decurtazione
- Da Euro 1.001,00 a Euro 2.500,00 = decurtazione 15%
- Da Euro 2.501,00 a Euro 4.500,00 = decurtazione 20%
- Da Euro 4.501,00 a Euro 6.500,00 = decurtazione 25%
- da Euro 6.501,00 e oltre = decurtazione 35%

La decurtazione sarà effettuata sulla parte di importo eccedente Euro 1.000,00.

Il valore complessivo delle somme decurtate sarà distribuito tra tutti gli altri dipendenti.

3. La disciplina del presente articolo sarà applicata a partire dalla liquidazione dei premi correlati alla performance individuale, organizzativa e del premio differenziale individuale relativi all'anno 2023.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

### CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

#### Art. 11

#### **Modalità di attribuzione dei “differenziali stipendiali”**

*(art. 14 del CCNL 16.11.2022)*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica, a domanda, al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% con arrotondamento alla unità inferiore, dei dipendenti che possono accedervi.
3. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree di inquadramento del personale.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che, nell'attuale rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ente, negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e coloro che negli ultimi 2 anni non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Il periodo minimo viene calcolato alla data del primo gennaio dell'anno di decorrenza delle nuove progressioni.
5. In sede di contrattazione integrativa (ripartizione annuale del fondo), in coerenza con la disponibilità della parte stabile delle risorse ed in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti (50%), viene stabilito il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area di inquadramento del personale con le conseguenti risorse. Le risorse vengono quantificate tenendo conto degli importi ulteriori eventualmente necessari per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL) e per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL). Le eventuali risorse che residuino, qualora non ricorrano le anzidette fattispecie, saranno destinate alla produttività individuale.
6. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva in base ad una valutazione che prevede un punteggio massimo di punti 100, da assegnare sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **MEDIA VALUTAZIONI ULTIMI TRE ANNI** (valore massimo 80 punti): viene considerata la media delle valutazioni individuali annuali degli ultimi 3 anni dell'attuale rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in uno di tali anni, viene considerata la media delle ultime tre valutazioni disponibili. In tale ultimo caso si effettuerà lo scorrimento (procedendo a ritroso negli anni) non oltre l'anno di decorrenza dell'ultima progressione economica. Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi 3 anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Borgo San Lorenzo, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza.

Il punteggio viene attribuito sulla base di fasce, con la previsione del punteggio massimo per la fascia superiore della media delle valutazioni (da 100 a 95) e un punteggio decrescente di due punti per ogni fascia inferiore della media delle valutazioni, secondo la sequenza che segue:

- Fascia media valutazioni da 100 a 95 ...	punti 80
- Fascia media valutazioni da 94 a 90 ...	punti 78
- Fascia media valutazioni da 89 a 85 ...	punti 76
- Fascia media valutazioni da 84 a 80 ...	punti 74
- Fascia media valutazioni da 79 a 75 ...	punti 72



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

- Fascia media valutazioni da 74 a 70 ... punti 70
- Fascia media valutazioni da 69 a 65 ... punti 68
- Fascia media valutazioni da 64 a 60 ... punti 66
- Fascia media valutazioni inferiore a 60 ... punti 0

In coerenza con l'attuale sistema di valutazione che in caso di valutazione della performance annuale inferiore a 60 punti non prevede l'erogazione di produttività, qualora la media delle valutazioni del triennio sia inferiore a 60 punti vengono attribuiti 0 punti.

**b. ESPERIENZA PROFESSIONALE** (valore massimo 16 punti): per esperienza professionale si intendono tutti i periodi di effettiva attività lavorativa nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione ricompresa nel comparto Funzioni locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Per ogni anno vengono attribuiti 2 punti. Il punteggio massimo (16 punti) viene attribuito in caso di esperienza professionale pari a 8 anni o superiore.

Per le frazioni di anno uguali o superiori a 6 mesi si attribuisce 1 punto.

**c. CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI ACQUISITE** (valore massimo 4 punti): viene attribuito 1 punto per ogni anno in cui vi sia stata la partecipazione ad almeno un corso di formazione attinente alle attività svolte e che si sia concluso con il rilascio del relativo attestato di partecipazione.

7. Per poter beneficiare della progressione è comunque necessario conseguire un punteggio minimo, non inferiore a 90 punti.
8. Il punteggio complessivo conseguito, se non inferiore al punteggio minimo (90 punti):
  - è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 8 o più anni di servizio nell'Ente;
  - è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 6 anni di servizio nell'Ente.I periodi di cui al presente comma vengono calcolati alla data del primo gennaio dell'anno di decorrenza delle nuove progressioni.
9. I differenziali stipendiali verranno attribuiti sulla base delle graduatorie che verranno redatte distintamente per il personale di ciascuna area, entro il limite del numero di differenziali stipendiali previsti per ciascuna area.
10. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna area sarà preferito il dipendente che da più tempo risulta non avere beneficiato della progressione economica. In caso di ulteriore parità, sarà preferito il dipendente con più anzianità di servizio nell'Ente; in caso di ulteriore parità sarà preferito il dipendente con maggiore età anagrafica.
11. Le progressioni hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale/contratto integrativo che definisce il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità previste nel Fondo risorse decentrate.
12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ**

#### **Art. 12**

#### **Indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.5.2018**

*(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)*

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità di seguito indicate.

2. Si individuano le attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio, di seguito elencate:
  - attività che prevedono l'utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore e simili, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti da cui possono derivare rischi per la salute;
  - attività che per le loro caratteristiche e modalità di svolgimento comportano l'esposizione a rischi esterni per la salute (quali la manutenzione sulle strade aperte al traffico veicolare);
  - attività che comportano rischi particolari per la sicurezza e la salute di cui all'allegato XI del D.lgs. 81/2008;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;
  - attività che vengono svolte continuativamente a contatto con utenza che presenta condizioni particolarmente disagiate e di stress emotivo, con esposizione ad un rischio alto di aggressioni.
3. Si stabilisce che l'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli/rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici o generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo nessun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. Al personale del cantiere comunale formalmente individuato dal Responsabile del Servizio e adibito allo svolgimento delle attività di inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione, riallocazione resti delle salme nei cimiteri comunali, che comportano l'esposizione a più fattori di rischio significativo, verrà attribuita una maggiorazione giornaliera sull'indennità prevista per lo svolgimento di attività esposte a rischi stabilita in € 1,75 per le giornate in cui i dipendenti svolgeranno effettivamente tali attività.
7. L'erogazione della maggiorazione dell'indennità giornaliera di cui al punto precedente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente sulla base del rendiconto (n. giorni) in cui i dipendenti hanno effettivamente svolto le prestazioni cimiteriali.
8. Si conviene che costituiscono attività disagiate quelle attività che, pur non svolgendosi con esposizione a fattori di rischio per la salute e l'integrità psico-fisica, si caratterizzano comunque per la presenza di fattori di disagio che incidono sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti, quali l'orario spezzato, l'orario con programmazione plurisettimanale, l'alternanza di orario intero e spezzato.
9. Si prende atto che attualmente nell'Ente non risulta essere presente personale adibito ad attività disagiate con le caratteristiche sopra individuate. Qualora l'organizzazione di lavoro dell'Ente comporti la previsione di attività disagiate, le parti convengono che verrà definito in apposita integrazione al presente contratto l'importo dell'indennità da corrispondere per ogni giorno di effettiva adibizione del dipendente



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

ad attività disagiate; l'indennità volta a remunerare le attività disagiate non potrà comunque essere superiore o pari all'importo già previsto per l'indennità corrisposta al personale che presta la propria attività lavorativa con esposizione a rischi. Il personale dipendente che svolge le attività disagiate secondo le caratteristiche individuate dal contratto decentrato integrativo dovrà essere prima individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza.

10. Si individuano le condizioni implicanti il maneggio valori come segue:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati con la funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali funzioni. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo per l'erogazione dell'indennità destinata a remunerare il maneggio dei valori e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

13. La misura dell'indennità giornaliera è commisurata come segue:

- a) Personale che svolge attività disagiate: non rilevato
- b) Personale esposto a rischio:
  - b.1) indennità giornaliera: € 2,00
  - b.2) maggiorazione giornaliera spettante al personale esposto ai rischi ulteriori delle attività cimiteriali (esumazioni/inumazioni, tumulazioni/estumulazioni, riallocazione resti): € 1,75
- c) Personale con funzioni di agente contabile:
  - c.1) valore mensile complessivo maneggiato inferiore a € 250: nessun compenso;
  - c.2) valore mensile complessivo maneggiato da € 250,00 a € 999,99: indennità giornaliera € 1,25;
  - c.3) valore mensile complessivo maneggiato da € 1.000,00 a € 2.500,00: indennità giornaliera € 1,87;
  - c.4) valore mensile complessivo maneggiato superiore a € 2.500,00: indennità giornaliera € 2,50.

14. Qualora al personale competano contemporaneamente più indennità di cui alle lettere a), b) e c), si procederà a sommare gli importi relativi.

15. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa in cui ricorrano i fattori di cui sopra, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causa essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sulla base della prestazione lavorativa giornaliera secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato; la stessa disciplina si applica nelle giornate di partecipazione a corsi di formazione ove l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera sia prevalente rispetto alla durata del corso di formazione. Nel caso di corsi di formazione di durata pari all'orario dovuto giornaliero (compreso viaggio a/r), l'indennità sarà riconosciuta a condizione che il Responsabile del Servizio cui il



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

dipendente è assegnato attestati che l'attività formativa abbia comportato lo svolgimento di prove pratiche con esposizione a fattori di rischio previsti al precedente comma 2 del presente articolo.

16. I nuovi importi delle indennità disciplinate dal presente articolo decorrono dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.
17. I Dirigenti-Responsabili di Settore procederanno preliminarmente, con determinazione dirigenziale da trasmettere al U.O. Staff Risorse, all'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività per le quali è prevista la corresponsione dell'indennità come sopra individuate; ogni variazione dovrà tempestivamente essere comunicata al medesimo Ufficio.

### Art. 13

#### Criteria generali per l'attribuzione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 84, comma 1 e 2 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
  - a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate tramite determinazione dal Dirigente competente, sulla base della concreta organizzazione del lavoro, dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, delle responsabilità assunte, della razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'indennità il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. Il compenso spetta a decorrere dalla data del provvedimento dirigenziale di conferimento della responsabilità;
  - b. il compenso, non superiore ad euro 3.000 annui lordi elevabile fino ad euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni di cui al punto c);
  - c. sono individuate le seguenti differenti tipologie di specifiche responsabilità, con i correlati importi annuali:

<b>importo Annuale</b>	<b>tipo di specifica responsabilità</b>	<b>n. dipendenti</b>	<b>note esplicative</b>
<b>2.800</b>	Sostituto unico del Responsabile di Servizio	<b>4</b>	
<b>1.600</b>	Responsabile di Unità Operativa	<b>12</b>	
<b>1.500</b>	Specifiche responsabilità derivante da compiti di coordinamento del personale assegnato al cantiere	<b>1</b>	
<b>750</b>	Specifiche responsabilità derivante da compiti di coordinamento del personale educativo della scuola	<b>1</b>	
<b>500</b>	Specifiche responsabilità delle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	<b>4</b>	
<b>500</b>	Specifiche responsabilità affidate al personale esperto informatico (amministratore di sistema)	<b>1</b>	



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

<b>500</b>	Specifica responsabilità di referente dei servizi di protezione civile	<b>1</b>	
<b>500</b>	Specifica responsabilità di referente per servizi logistici, approvvigionamento cantiere e supporto servizi esterni	<b>1</b>	
<b>400</b>	Specifiche responsabilità affidate agli addetti dell'ufficio per le relazioni con il pubblico	<b>4</b>	
<b>400</b>	Specifiche responsabilità di coordinamento del personale affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	<b>4</b>	

- d. le diverse indennità indicate non sono tra loro cumulabili. Al dipendente cui siano attribuite più tipologie di responsabilità, sarà erogata l'indennità con importo più elevato;
- e. tutte le suddette indennità sono assorbite dal trattamento accessorio previsto per incarichi di elevata qualificazione (che svolgono incarico di responsabile di servizio o incarico di alta specializzazione);
- f. l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata. Nel caso di cambiamento durante l'anno si darà corso al pagamento della quota parte (in quote mensili; la quota mensile sarà corrisposta solo per periodi pari o superiori a 16 giorni);
- g. l'importo dell'indennità verrà ridotto proporzionalmente in caso di assenza, anche non continuativa, superiore a 30 giorni per motivi diversi dal congedo ordinario;
- h. la presente indennità non si applica al personale appartenente ai profili di Istruttore asilo nido e/o Educatore asilo nido.

2. I nuovi importi delle indennità disciplinate dal presente articolo decorrono dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

### **Art. 14**

#### **Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante**

*(art. 94 del CCNL 22.11.2022)*

1. Al personale educativo degli asili nido che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento competono, in base ai contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti indennità professionali :
  - a. un'indennità di € 665,00 annui lordi ai sensi dell'art. 37, comma 2 lett. c) del CCNL 6.07.1995 e art. 94, comma 2, del CCNL 16.11.2022;
  - b. l'incremento di € 340,92 della suddetta indennità, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 5/10/2001; tale incremento è finanziato con le risorse del Fondo risorse decentrate;
  - c. un'indennità di € 61,97 lordi mensili, per 10 mesi di anno scolastico; tale indennità costituisce trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 31, comma 7, del Ccnl 14/09/2000.
2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 31 del CCNL 14/09/2000, si definisce un incentivo di € 375,00 da corrispondere al personale che partecipi ad attività ulteriori rispetto a quelle definite dal calendario scolastico (nido estivo), per un periodo massimo non superiore a quattro settimane. Ai fini della



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

corresponsione dell'incentivo, per ciascun anno dovrà essere definito il calendario delle attività ulteriori con conseguente rendicontazione delle attività svolte. L'indennità è erogata in ragione delle giornate di effettiva presenza.

### **Art. 15**

#### **Criteria per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**

*(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)*

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. In attuazione di quanto previsto al comma 4 dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018, le parti convengono di elevare da 6 volte a 10 volte al mese il limite entro il quale ciascun dipendente può essere messo in reperibilità.
4. Nel rispetto del limite previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21.5.2018, il compenso per il servizio di reperibilità è stabilito nella misura di Euro 10,50 per ogni turno di 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
5. Sempre nel rispetto del limite previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21.5.2018, a partire dal settimo turno di reperibilità nel mese la misura dell'indennità è maggiorata di Euro 1 rispetto all'importo base di Euro 10,50, per un importo complessivo di Euro 11,50 per ogni turno di 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
6. Per la retribuzione maggiorata percentualmente per periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e per tutto quanto altro non espresso al presente articolo si rimanda alle disposizioni del CCNL 21.5.2018 e dei CCNL antecedenti.
7. Le modifiche alla disciplina del servizio di reperibilità e della relativa indennità decorrono dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

## **CAPO V – WELFARE**

### **Art. 16**

#### **Welfare integrativo**

*(art. 82 del CCNL 16.11.2022)*

1. La disciplina per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, sarà oggetto di separata regolamentazione.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI LAVORO**

### **CAPO I – PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO**



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

### **Art. 17**

#### **Personale comandato o distaccato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale del Comune di Borgo San Lorenzo comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Il personale di altri enti comandato o distaccato presso il Comune di Borgo San Lorenzo, in ragione della percentuale e della durata del comando o del distacco, purché valutabile ai sensi della metodologia di valutazione vigente presso l'Ente, potrà concorrere all'erogazione dei premi correlati alla performance, solo previo accordo con l'Ente di appartenenza.

### **Art. 18– Salario accessorio del personale a tempo parziale**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 19**

#### **Personale a tempo determinato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione dei premi correlati alla performance, è necessario che il lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato abbia svolto, nell'anno solare interessato, almeno 6 mesi di servizio.

## **CAPO II – LAVORO A DISTANZA**

### **Art. 20**

#### **Lavoro agile**

*(artt. 63 e segg. Del CCNL 16.11.2022)*

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dall'Amministrazione comunale, previo confronto con le parti sindacali. Il



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

### **TITOLO IV ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 21**

##### **Banca delle ore**

(art. 33 del CCNL 16/11/2022)

1. È istituita presso il Comune di Borgo San Lorenzo la banca delle ore ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022, che consiste in un conto individuale in cui confluiscono, a richiesta, le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente e previamente autorizzate dal dirigente.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 36 ore che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore confluite nella banca delle ore possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le maggiorazioni dovute per le prestazioni di lavoro straordinario relative alle ore confluite nella banca delle ore vengono pagate ogni quadrimestre.
5. Le ore di prestazione di lavoro straordinario che eccedono il limite complessivo annuo della banca delle ore saranno poste in pagamento entro l'anno di maturazione, con l'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, o, su richiesta del dipendente, potranno dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di maturazione.
6. Le ore di prestazione di lavoro straordinario eccedenti il limite suddetto, già accantonate nella banca delle ore nelle annualità precedenti alla data di sottoscrizione della integrazione al presente Contratto collettivo decentrato integrativo, su richiesta del dipendente potranno essere poste in pagamento, nei limiti delle risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, o potranno essere utilizzate come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

\*\*\*\*\*

#### **Art. 22**

##### **Norme finali**

1. Per tutto quanto non espressamente non disciplinato nei precedenti articoli, si rinvia alle disposizioni dei contratti decentrati previgenti nei limiti in cui siano compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di comparto.
2. Le parti si impegnano a rivedere organicamente gli argomenti non trattati entro la fine del 2024.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

**All. 2**

### ACCORDO ANNUALE 2023

#### PARTE I - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

##### Art. 1- Ricognizione

1. Le Parti prendono atto che il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è quantificato per l'anno 2023 in € **431.759,57** di cui:
  - risorse stabili (detratta la quota servizio esternalizzato) € 304.793,54
  - risorse stabili non soggette al limite (detratta la quota servizio esternalizzato) € 47.937,89
  - risorse variabili non soggette al limite € 79.028,14
2. Le risorse decentrate per l'anno 2023 sono state stanziare con determinazione dirigenziale n. 4 del 9/01/2023 e , successivamente, con determinazione dirigenziale n. 683 del 13/09/2023 sono state quantificate le risorse che incrementano il fondo per l'adeguamento sulla base della nuova normativa introdotta dall'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019.  
Il suddetto articolo prevede che *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*.  
L'importo presunto dell'adeguamento, pari ad euro € **21.957,52**, è stato quantificato sulla base del personale in servizio al 31/12/2022 e delle previsioni del piano assunzionale per l'anno 2023, approvato con deliberazione G.C. n. 14 del 20/02/2023.  
Tale importo è comunque definito in via presuntiva, essendo ricollegato ad una variazione dotazionale la cui consistenza effettiva sarà oggetto di verifica al termine dell'esercizio.
3. La composizione definitiva del Fondo 2023 è quella riportata nell'allegato “A”.

#### PARTE II - DESTINAZIONE RISORSE

##### Art. 2 – Destinazione istituti vincolati

1. Il “fondo storico” delle progressioni economiche orizzontali, ammonta ad € 104.829,14.
2. L'indennità di comparto prevista a carico del fondo 2023 è pari a € 39.161,36.
3. Gli importi di cui ai punti 1-2 sono presuntivi, in quanto potranno essere quantificabili in via definitiva dall'Ufficio solo ad annualità conclusa.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

4. Le risorse non utilizzate costituiscono economie che confluiranno nelle somme destinate a produttività generale.

### Art. 3 –Trattamento Accessorio - Destinazione

1. Le parti concordano la destinazione delle seguenti risorse accessorie ai seguenti istituti contrattuali:

Istituto contrattuale	Importo
PROGRESSIONI ORIZZONTALI FONDO ANNO 2023	12.400,00
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	39.350,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	13.125,00
INDENNITA' REPERIBILITA'	24.000,00
INDENNITA' PERSONALE ASILO NIDO	4.000,00
INDENNITA' NIDO ESTIVO (ART 31, C.5, CCNL 14.9.00)	1.125,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (compensi trasferiti SDS)	- 2.667,67
<b>Totale</b>	<b>96.667,67</b>

### Art. 4 - Incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. N. 50/2016 ed incentivi recupero ICI ex art. 67, comma 3 - lettera c) CCNL 21/05/18

1. Gli incentivi per funzioni tecniche sono riconosciuti e liquidati in base al dettato dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 ed all'apposito Regolamento approvato dall'Ente con delibera G.C n. 13 del 24.02.2022.  
Per incentivi per funzione tecniche art. 113 D Lgs 50/2016 è previsto un importo pari Euro **52.177,15**. Tali risorse sono allocate sul capitolo n. 735 "Incentivi al personale dipendente Legge n.109/94 retribuzioni" del Bilancio 2023.  
L'importo sarà quantificato ad annualità conclusa.
2. L'importo destinato agli incentivi per il recupero evasione ICI è previsto in € **70,00** ai sensi della delibera G.C n. 108 del 19/07/2000. Tali risorse sono allocate sul capitolo n. 1411 "Compenso incentivante per attività di controllo" del Bilancio 2023.

### Art. 5 – Differenziali stipendiali

1. Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano ad Euro **12.400**, comprese le risorse ulteriori eventualmente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), e per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL).
2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

AREA	Risorse necessarie per differenziale	Numero differenziali attribuiti	Risorse destinate
Funzionari EQ	1.600+200 incremento	3	5.400
Istruttori	750+350 incremento	4	4.400
Operatori esperti	650	4	2.600
Operatori	550	--	

### Art. 6 - Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse complessive destinate alla performance organizzativa sono stimate nell'importo di euro **8.003,00**.
2. Le risorse complessive destinate alla performance individuale sono stimate nell'importo di euro **130.851,25**.
3. Qualora, a consuntivo, si verificano risparmi a valere sui singoli altri istituti del trattamento economico accessorio previsti ai precedenti artt. 3 e 5, si concorda la destinazione degli stessi alla retribuzione della performance di cui al presente articolo.
4. L'ammontare delle risorse per l'adeguamento del fondo per l'anno 2023 quantificato come all'art. 1, comma 2, del presente accordo è destinato esclusivamente alla retribuzione della performance.  
L'importo effettivo dell'adeguamento sarà determinato solo al 31/12/2023.
5. Le parti danno atto che la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 (con esclusione delle risorse all'art. 67, comma 3, lett. c), f) e g) del CCNL 21.5.2018) è destinata ai trattamenti economici previsti all'art. 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e) f) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30%.
6. Le risorse che non potranno essere destinate a progressioni economiche per il necessario rispetto del limite del 50% del personale avente diritto, si aggiungeranno a quelle destinate alla performance organizzativa ed individuale.

### Art. 7 – Modalità di erogazione

1. Per le modalità di erogazione del trattamento accessorio le Parti rinviando al CDI per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 16/11/2023.
2. Per le modalità di erogazione del trattamento economico accessorio collegato ai risultati di valutazione della performance organizzativa ed individuale, le Parti rinviando al nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SVP) dei dirigenti, delle posizioni organizzative (P.O.) e dei dipendenti" approvato con delibera G.C n. 64 del 24/06/2021.



## COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

### **Art. 8 – Altri compensi**

1. Ai dipendenti dell'Ente possono essere corrisposti compensi a titolo di trattamento accessorio per incarichi finanziati in virtù di particolari progetti o attribuiti e finanziati da altri Enti.
2. Tali emolumenti sono esclusi dal tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 . del D.Lgs 75/2017 in quanto spesa di personale etero-finanziata.
3. I compensi per l'anno 2023, con le relative fonti di finanziamento, sono stati previsti con la determinazione dirigenziale n. 683 del 13/09/2023 e alimentano il Fondo delle posizioni organizzative, riportato nell'allegato "B".
4. Per l'anno 2023 sono previsti:
  - n. 1 incarico elevata qualificazione per € 13.375,00 finanziato con le risorse PNRR. I criteri di determinazione ed erogazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono previsti nella deliberazione di G.C. n. 139 del 1/12/2022;
  - n. 2 incarichi di elevata qualificazione per totali € 13.666,24 finanziate con risorse trasferite quale rimborso della Società della Salute Mugello. I criteri di determinazione ed erogazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono previsti nei provvedimenti del Direttore della SdS Mugello n. 47 del 27/04/2020, n. 40 del 12/05/2021 e n. 39 del 7/04/2023.

## FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

PARTE STABILE	Anno 2023
<b>ART 67 - comma 1, CCNL 21.5.2018</b>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	<b>362.081,95</b>
<b>ART.67- comma 2 , CCNL 21.5.2018- Risorse stabili soggette al limite</b>	
c) RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' (IMPORTO annuale cessati anno precedente)	16.486,20
Ria anno 2017 - Euro 1,719,89	
Ria Anno 2018 - Euro 4.689,10	
Ria Anno 2019 - euro 1.154,53	
Ria anno 2020 - euro 3.303,56	
Ria anno 2021 - euro 3.541,07	
Ria anno 2022 euro 2.078,06	
d) RISORSE ART. 2 COMMA 3 D.LGS 165/2001	
e) TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO	
g) INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO	
<b>ART.79- comma 1 - Risorse stabili soggette al limite</b>	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	21.957,52
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>38.443,72</b>
<b>ART.67- comma 2, CCNL 21/05/2018- Risorse stabili escluse Dal limite</b>	
a) INCREMENTO STABILE DAL 2019 (83,20 PER PERSONALE 31/12/2015)	7.072,00
b) INCREMENTO STIPENDIALE CCNL 2018 A REGIME	2.646,80
<b>ART.79- comma 1, CCNL 16.11.2022- Risorse stabili escluse Dal limite</b>	
b) INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	6.337,50
d) DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	4.272,45
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	28.100,54
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>48.429,29</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>448.954,96</b>
<b>PARTE VARIABILE</b>	
<b>ART.67- comma 3, CCNL 21.5.2018- Risorse VARIABILI soggette al limite</b>	
a) SPONSORIZZAZIONI, NUOVE CONVENZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE ART. 43 L.449/97	
b) RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - RECUPERO EVASIONE ICI	70,00
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - AVVOCATURA INTERNA	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 53 COMMA 7 D.LGS 165/2001	
d) FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE	1.261,85
f) MESSI NOTIFICATORI	
g) RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO	
h) TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO	
<b>ART.79- comma 2, CCNL 16.11.2022 - Risorse VARIABILI soggette al limite</b>	
b) 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997	
c) SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA (EX ART. 15, C. 5)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>1.331,85</b>
<b>ART.67- comma 3, CCNL 21.5.2018 - Risorse variabili escluse dal limite</b>	
SPONSORIZZAZIONI, NUOVE CONVENZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE ART. 43 L.449/97 (attività non ordinariamente rese)	
RISPARMI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS 163/2000	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - AVVOCATURA INTERNA	
c) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (DAL 2018 in poi)	52.177,14
Altre spese (somme etero-finanziate da SdS Mugello)	2.666,67
<b>ART.79- comma 2, CCNL 16.11.2022 - Risorse variabili escluse dal limite</b>	
3) 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO	4.518,04
5) ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	12.675,00
d) ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE	6.991,29
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>79.028,14</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>80.359,99</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>529.314,95</b>
INCREMENTO STIPENDIALE CCNL 2018 e 2022 A REGIME ESCLUSO DAL tetto FONDO	48.429,29
ECONOMIE STRAORDINARIO 2022	6.991,29
somme etero finanziate SdS Mugello	2.666,67
Incentivi funzioni tecniche	52.177,14
0,22 monte salari 2018	4.518,04
quota una tantum relativa 2021-2022 differenziali	12.675,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>401.857,52</b>
<b>DECURTAZIONI</b>	
decurtazione consolidata per anni 2011-2014( da operarsi su risorse stabili)	38.254,49
riduzioni per recupero fondi anni precedenti ((art. 4 DL16/2014)	
riduzioni per recupero fondi anni precedenti ((art. 4 DL16/2014)	
riduzione fondo parte stabile per trasferimento funzione polizia locale ad UMCM	37.580,06
altre decurtazioni	
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>75.834,55</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>326.022,97</b>
Decurtazione (eventuale) del fondo per superamento limite di SPESA 2016 riadeguato (€ 291.009,30+21957,52 )	13.056,15
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE DISPONIBILI</b>	<b>312.966,82</b>
<b>TOTALE RISORSE EXTRA LIMITE DISPONIBILI</b>	<b>127.457,43</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE 2023</b>	<b>440.424,25</b>
Decurtazione parte stabile soggette al limite per esternalizzazione servizio mensa	8.173,28
Decurtazione parte stabile non soggette al limite per esternalizzazione servizio mensa (art. 67, c.2 e art. 79, c.1)	491,40
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>431.759,57</b>
<b>SUDDIVISIONE SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>431.759,57</b>
di cui RISORSE STABILI - decurtazione per esternalizzazione	304.793,54
di cui RISORSE STABILI EXTRA LIMITE -decurtazione per esternalizzazione	47.937,89
di cui RISORSE VARIABILI	
di cui RISORSE VARIABILI EXTRA LIMITE	79.028,14

**FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2023**

<b>Risorse a carico del bilancio</b>	<b>Anno 2023</b>
art. 15, c.4, 67c. 1 CCNL 16-18- Ris.dest. PO 2017	
Art. 7 c.4LU CCNL16-18- incremento risorse destinate PO	
Art. 11bisc2DL135/18 - incr. Pos. E ris. PO rinunce ass.li	
Art. 33DL 34/19 - quota parte destinata PO	
Art. 79 , c.3, CCNL 19-21 - incremento 0,22% m.s.2018 dal 1/01/2022	
Altre risorse non comprese tra le precedenti:	
1) somme eterofinanziate SdS Mugello	13.666,24
2) E.Q tecnica finanziata PNNR (DL 80/2021) dal 22/02/2023	13.375,00
<b>TOTALE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>27.041,24</b>