



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 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) il miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;  
b) l'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 l'Unione montana dei Comuni del Mugello 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 e fino 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.

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

5. 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.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale ai sensi del comma 4;
- 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, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale ai sensi del comma 4;
- 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;

Le integrazioni previste dal comma 2 dell'art. 79 sono ammesse 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 della amministrazione.

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.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten initials and a small number '2' at the bottom right of the page.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### 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:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- 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 riconosciuta.

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.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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 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.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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;
- 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.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### 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'Ente.
3. Le 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 Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari).
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, 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 per la remunerazione di progetti specifici cd "progetti-obiettivo";
  - c) proventi da sponsorizzazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati (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).

*[Handwritten signature]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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.

### 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 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 previsti per il personale della Polizia Locale (art. 96 del 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 degli aventi diritto effettuata dall'Ufficio Risorse Umane 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 dell'Unione, 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

*[Handwritten signature]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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
- 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.

Nel primo anno di applicazione (2023) tale criterio assumerà il punteggio di 20 su 100.

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.

Tale criterio sarà applicato dal secondo anno di vigenza del presente contratto.

7. Per poter beneficiare della progressione è comunque necessario conseguire un punteggio minimo, non inferiore a 80 punti.

8. Il punteggio complessivo conseguito, se non inferiore al punteggio minimo (80 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



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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. 84-bis CCNL 16.11.2022 (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 giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità di seguito indicate.

2. 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

3. 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 ad attività disagiate. Il personale dipendente che svolge le attività disagiate secondo le caratteristiche individuate dal contratto decentrato integrativo dovrà essere prima individuato dal Dirigente del Servizio di appartenenza.

4. Si individuano le condizioni impicanti 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.

5. 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.

6. 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.

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

a) Personale che svolge attività disagiate: non rilevato

b) Personale con funzioni di agente contabile:

b.1) valore mensile complessivo maneggiato inferiore a € 250: nessun compenso;

b.2) valore mensile complessivo maneggiato da € 250,00 a € 999,99: indennità giornaliera € 1,25;

b.3) valore mensile complessivo maneggiato da € 1.000,00 a € 2.500,00: indennità giornaliera € 1,87;

b.4) valore mensile complessivo maneggiato superiore a € 2.500,00: indennità giornaliera € 2,50.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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

9. 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 Dirigente cui il dipendente è assegnato attesti 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.

10. L'indennità di maneggio valori non è cumulabile con quella di Servizio Esterno prevista per il personale di Polizia Locale dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022.

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

12. I Dirigenti procederanno preliminarmente, con determinazione dirigenziale da trasmettere all'Ufficio Risorse Umane, 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 - Criteri 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 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; le parti convengono che verrà definita in apposita integrazione al presente contratto, da parte della Conferenza dei Dirigenti, l'individuazione dei dipendenti a cui saranno assegnate le suddette funzioni, con indicazione di ciascuna indennità per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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:

- Responsabile di ufficio con specifica responsabilità derivante da compiti di coordinamento del personale interno nonché dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- Direttore Operativo con specifica responsabilità derivante da compiti di coordinamento del personale interno ed esterno adibito allo spegnimento incendi;

SA AMI

TH

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten initials "AMV" on the right margin.

Handwritten initials "d" on the right margin.

Handwritten initials "TH" and a large signature on the right margin.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

- 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;
- 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;

2. I nuovi importi delle indennità disciplinate dal presente articolo decorrono dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione

### Art. 14 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione (art. 97 del CCNL 16.11.2022 – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE)

1. L'indennità prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata secondo i seguenti criteri generali:

a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da indennità di funzione 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 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; le parti convengono che verrà definita in apposita integrazione al presente contratto, da parte della Conferenza dei Dirigenti, integrata dal Comandante della Struttura Unica per l'individuazione dei dipendenti a cui saranno assegnate le suddette funzioni, con indicazione di ciascuna indennità per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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 sostituito del Comandante di Distretto (Vicecomandante di Distretto).

2. L'indennità di funzione è cumulabile :

- con l'indennità di turno, ex art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022
- con l'indennità dell'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i. (indennità di vigilanza per le funzioni previste dalla legge 65/1986 – Legge quadro ordinamento polizia locale);
- con l'indennità dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022 (servizio esterno);
- con i compensi correlati alla performance individuale collettiva
- con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (specifiche responsabilità)

4. I nuovi importi delle indennità disciplinate dal presente articolo decorrono dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione.

### Art. 14 bis - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno (art.56 – quinquies, CCNL 2018)



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

1. L'indennità in questione può essere riconosciuta solo al personale della Polizia Locale che, continuamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria, in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio e compensa i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
2. Si conviene pertanto che l'indennità spetti al solo personale di Polizia Locale che presti servizio esterno, con le seguenti modalità:
  - Impiego in servizi esterni per la durata superiore a 3,30 ore dell'orario giornaliero lavorativo;
  - Impiego in servizi esterni dell'anzidetta durata per un numero di giorni su base mensile pari ad almeno la metà dei giorni di lavoro effettivo.
3. La misura giornaliera dell'indennità è commisurata sulla base dei seguenti criteri che tengono conto dei diversi livelli di esposizione al rischio e disagio:

Tipologia servizi	Importo giornaliero
Personale impiegato in servizi esterni in fascia oraria : 08.00 - 22.00	€ 1
Personale impiegato in servizi esterni in fascia oraria : 22.00 - 08.00	€ 2

In caso di prestazione effettuata in servizio esterno per l'intera giornata lavorativa (6H) sarà corrisposto un incremento di € 0,50 sul valore sopra fissato.

Al fine di stabilire la fascia oraria, nel caso di servizi esterni a cavallo fra le due fasce sopra indicate, verrà considerata per la determinazione dell'indennità, quella in cui il servizio è prestato in via prevalente ( per più della metà).

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dall'attestazione del Comandante del distretto che invierà al Comandante di Struttura e quest'ultimo, con schema riepilogativo con i dati dei servizi esterni svolti, distinti nelle due fasce sopraindicate ed il relativo orario prestato, provvederà a comunicarli all'ufficio competente dell'Unione
5. La presente disciplina trova applicazione a fare data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

### Art. 14 ter - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. In applicazione all'art. 56 ter del CCNL 21 maggio 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3, del D.L. 50/2017 convertito nella L. 96/2017 i servizi aggiuntivi richiesti al personale della PL e da questi effettuati al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di polizia municipale per i servizi stessi.
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di tali attività e iniziative di carattere privato sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14/09/2000.

### Art. 15 - Criteri 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)

*[Handwritten signatures and initials]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Frenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

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. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

8. La disciplina del servizio di reperibilità e della relativa indennità decorrono dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente accordo

9. Il servizio di pronta reperibilità nell'Unione è istituito per :

### a) Reperibilità Antincendio Boschivo

a.1. Per l'area di pronto intervento di Antincendio Boschivo individuata nel Piano Operativo AIB vigente previsto dalla L.R. 39/00, cui si fa espresso rinvio, è istituito apposito servizio di pronta reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, del personale tecnico forestale individuato mediante provvedimento del Servizio competente, come da funzione delegata da Regione Toscana in forza della l.r. 39/2000.

a. 2. Il servizio deve essere reso sulla base delle indicazioni regionali stabilite nel Piano Operativo Regionale vigente, cui si rinvia integralmente.

a.3. L'istituto è finanziato dalla Regione Toscana. Il responsabile dell'Ufficio PAF fornirà, con cadenza cadenza semestrale, la rendicontazione mensile delle ore di reperibilità svolte da ciascun addetto facendo rilevare le ore di servizio prestato a qualsiasi titolo, che dovrà essere vistata dal Dirigente responsabile del Servizio.

### b) Reperibilità Personale di P.M.

b.1. Per l'area di pronto intervento di Polizia Municipale individuata dal Progetto Gestionale vigente

(cfr. delibera di Consiglio n. 56 del 30/12/2014 (punti 3.2.2. e 3.3.8)), cui si fa espresso rinvio, è istituito il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

b.2. Le fasce di reperibilità sono quelle individuate dal Comandante della Polizia Municipale sulla

base di quanto previsto nel Progetto gestionale. Il comando struttura unica della Polizia Municipale fornirà la rendicontazione mensile delle ore di reperibilità svolte da ciascun addetto facendo rilevare e ore di

*[Handwritten signature]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

servizio prestato a qualsiasi titolo, che dovrà essere vistata dal Comandante di Distretto da cui dipende il personale impiegato.

L'indennità di reperibilità del personale di Polizia Locale è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

### c) Reperibilità di protezione civile

c.1. Per l'area di pronto intervento di Protezione Civile, individuata nel Piano Intercomunale vigente in conformità alle normative Regionali, cui si fa espresso rinvio, è istituito apposito servizio di pronta reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, del personale tecnico individuato mediante provvedimento del Servizio competente. Il numero massimo di giorni di reperibilità mensile è elevato da 6 a 14 giorni come consentito dall'art 24 c 4 del CCNL 21/05/2018.

### Art. 15 bis – criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno (ex art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale di Polizia Municipale che effettua servizi in turno, programmati ed organizzati secondo le indicazioni contenute nel vigente Piano Gestionale, è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti dall'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022.

2. La suddetta indennità è corrisposta, nei giorni domenicali, per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, ovvero qualora sia garantita la copertura del servizio in ambito della Struttura Unica Polizia Municipale Unione Mugello di almeno 10 ore continuative giornaliere.

3. Per quanto concerne i festivi infrasettimanali, le parti concordano l'applicazione dell'art. 24 c. 2 CCNL 01/04/1999).

4. la programmazione dei turni di cui sopra è predisposta secondo i criteri fissati dal vigente Piano Gestionale, ed in applicazione dell'art. 31 c. 2 CCNL 16/11/2022, le parti concordano di elevare da 13 a 19 il numero annuo, individuale, delle settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario di servizio.

### Art. 16 – Destinazione dei proventi ex art. 208 del D.Lgs 285/1992 (art. 98 CCNL 16/11/2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Unione Montana dei Comuni del Mugello, nella quota da questa determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, mediante apposita deliberazione di Giunta, costituente parte integrante dell'approvazione del bilancio di visione di ogni esercizio finanziario, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, a contributi datoriali sul Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

2. I suddetti contributi sono riconosciuti al personale appartenente alla Struttura Unica di Polizia Municipale Mugello, secondo le disposizioni di cui al vigente regolamento. Dall'annualità 2023 tale importo è stato disposto dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta n. 98 del 13/12/2023, per una somma pro-capite di € 1.000,00 oltre alla corrispondente quota per il relativo Fondo di Solidarietà.

## TITOLO III - DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI LAVORO

### CAPO I - PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

#### Art. 17 - Personale comandato o distaccato (norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

1. Il personale dell'Unione 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 l'Unione, 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 e, per il personale destinato alla Polizia Municipale, delle quote di cui al precedente art. 16.

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 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.

Con Deliberazione di Giunta n. 102 del 15/12/2023 è stato approvato Il regolamento per l'applicazione del lavoro a distanza nell'Unione Montana dei Comuni del Mugello.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'R', 'S', 'BMP', 'S', and 'S']*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### TITOLO IV ORARIO DI LAVORO

#### Art. 21 Banca delle ore (art. 33 del CCNL 16/11/2022)

1. È istituita presso l'Unione dei Comuni 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

*[Handwritten signature]*



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazzuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

### APPENDICE 1

#### Regolamentazione Progressioni economiche all'interno delle aree

Le parti concordano che sia necessario prevedere una regolamentazione dell'Ente sulle Progressioni economiche all'interno delle aree, nella quale evidenziare le varie fasi della procedura, comprese le tempistiche legate ad ognuna di tali fasi. Si concorda altresì che il mancato rispetto di tali tempistiche sia valutato ai fini della retribuzione di risultato dei Dirigenti.

Si propone altresì di indicare come termine per la consegna delle valutazioni individuali da parte di ogni Dirigente il 30/06 dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le valutazioni stesse.

SI CONCORDA ALTRETTANTO CHE SI PROCEDERÀ ALLA LIQUIDAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022 NEL MESE DI FEBBRAIO 2024



**UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberino di Mugello - Borgo S. Lorenzo - Dicomano - Firenzuola - Marradi -  
Palazuolo sul Senio - Scarperia e San Piero - Vicchio

Il Presidente - dott.ssa Carmen Ascantini

Il Dirigente del Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione - Ing. Vincenzo Massaro

Il Dirigente del Servizio Affari Generali - Dott.ssa Cristina Braschi

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

Per FP CIGL - Sabrina Tamburini

Per UIL FPL - SARLA GIOVANNINI

PER LE R.S.U.

Lorenzo Bellacci

Stefano Manni

Abrams Leonardo

Materassi Elisabetta

Roberta Giannelli