

Autorità Idrica Toscana

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AUTORITA' IDRICA TOSCANA 2023-2025 - Preintesa -

L'anno duemilaventitre (2023) il giorno ventinove (29) del mese di novembre alle ore 10,00, tramite collegamento in videoconferenza presso la sala riunioni dell'Autorità Idrica Toscana, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dr. MASSIMILIANO REFI - Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane- Presidente;
- Dr. ANTONIO GIAMPIERI – Dirigente dell'Area Affari Istituzionali – Componente,

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali firmatarie:

- FP CGIL – Fulvia Damiani
- UIL FPL – Simona Roseti

E la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U), nelle persone dei sigg:

BARATTA DANIELA, NATUCCI ALBERTO.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata pre-intesa al Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente non dirigente dell'Autorità Idrica Toscana per il triennio 2023-2025:

Autorità Idrica Toscana

Sommario

Sommario.....	2
TITOLO I.....	4
DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
TITOLO II.....	6
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
Art. 5 - Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	7
Art. 8 - Differenziazione del premio individuale	8
TITOLO III.....	9
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	9
Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	9
TITOLO IV.....	10
INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI	10
Art. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.....	10
a) 1.a. Attività a rischio:	10
b) 1.b. Attività disagiate:	10
c) 1.c. Maneggio valori.....	11
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità.....	11
TITOLO V.....	18
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	18
Art. 12- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	18
a) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997	18
b) Compensi previsti da disposizioni di legge	18
c) Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione	19
Art. 13 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza	19
TITOLO VI.....	20
PERSONALE AREA DI VIGILANZA.....	20
Art. 14- Indennità di servizio esterno.....	20
Art. 15- Indennità di funzione	21
TITOLO VII.....	21
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	21
Art. 16- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	21
Art. 17 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	22
TITOLO VIII.....	22
DISPOSIZIONI APPLICABILI ALL'ORARIO DI LAVORO	22

Autorità Idrica Toscana

Art. 18– Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	22
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	23
Art. 20 - Flessibilità dell’orario di lavoro	24
Art. 21 – Orario multiperiodale.....	24
TITOLO IX.....	25
ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	25
Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro	25
Art. 23 – Innovazioni tecnologiche.....	25
Art. 24 –Welfare integrativo.....	26
Allegato “A” al CCI 2023/2025	27
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE	27

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (da ora anche solo CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla Legge.
2. La contrattazione integrativa è effettuata secondo le norme di legge e la disciplina del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le modalità ivi stabilite.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 (da ora anche solo CCNL).

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Autorità Idrica Toscana, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, o utilizzato a tempo parziale – e con contratto di formazione e lavoro o apprendistato.
2. Il presente CCI decorre dalla data della stipula e sino al 31 dicembre 2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva di un successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL.
3. Le Parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, sono contrattati con cadenza annuale mediante incontro tra le Parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente Accordo sottoscritto, salvo accordi a carattere transitorio in essere.
5. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente CCI, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, le Delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia; il verbale dell'incontro costituisce interpretazione autentica della clausola.
2. L'iniziativa di cui al precedente comma, può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla data di presentazione della richiesta.
3. Gli eventuali Accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono 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.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. Reg. Gen. 181 del 26 luglio 2023, secondo le direttive emanate dal Direttore Generale e tenuto conto delle disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.

Art. 6 - 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 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 medesimo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno del salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, degli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi dell'Ente;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare i processi decisionali.
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazioni o di prestazione di determinati servizi.
2. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica degli obiettivi da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale;
- e. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
 4. La proposta dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 5. La preintesa di cui al precedente comma, concordata all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Direttore Generale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, decreta in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art, 7, comma 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022)

1. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso la definizione del Piano della Performance dell'Ente, che contiene gli obiettivi premiali, documento che deve essere predisposto in coerenza con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).
2. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
3. Le risorse decentrate che annualmente vengono destinate ad incrementare la performance del personale dipendente sono articolate su due livelli:
 - a) una quota parte delle risorse è destinata alla corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi complessivi dell'Ente e del grado di realizzazione degli obiettivi del servizio/ufficio di appartenenza e degli eventuali progetti strategici, anche tenuto conto dell'esito della valutazione partecipativa (**performance organizzativa**);

b) una seconda quota parte delle risorse è destinata alla corresponsione di compensi in funzione allo specifico apporto individuale nella realizzazione degli obiettivi assegnati al servizio/ufficio e/o dei comportamenti individuali (**performance individuale**).

4. Le modalità di valutazione del personale dipendente sono contenute all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Ente. Ogni dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, i quali hanno l'obbligo di prenderne visione. Successivamente alla raccolta delle valutazioni di tutto il personale, il Servizio Gestione risorse umane provvede a suddividere le risorse stanziare a titolo di performance tra tutti i dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione, sulla base dei punteggi ottenuti, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.
5. Vengono valutati per il trattamento accessorio connessa alla performance, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 90 giorni nel corso dell'anno. In tale caso, il valore della retribuzione di risultato/salario accessorio connesso alla valutazione della performance, sarà riproporzionato sulla base del periodo di servizio prestato. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione della performance è direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento o comunque secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno:
 - costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
 - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo anno successivo utile se finanziate da parte stabile.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (Articolo 81 del CCNL 16.11.2022)

1. La maggiorazione del premio di cui all'articolo 81 del CCNL è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi a titolo di performance individuale attribuita al personale dipendente non titolare di elevata qualificazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente.
2. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al 4% (arrotondato all'unità e comunque nel limite minimo di 1 beneficiario) del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non titolare di elevata qualificazione, tra quelli che abbiano conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico non inferiore a 80 punti su 100.
3. Il premio sarà attribuito al personale che avrà conseguito la massima valutazione della performance.
4. In caso di parità di valutazione si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - b. della media delle valutazioni complessivamente conseguite nei due anni antecedenti;
 - c. anzianità di servizio presso l'Ente (nel caso in cui vi sia parità di punteggio con riferimento alla lettera b.).

TITOLO III PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL, per i profili presenti all'interno dell'Ente.
2. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, del CCNL, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

TITOLO IV INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL)
(Art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:
 - a. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
 - b. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
 - c. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 1.a., 1.b., 1.c.:

a) 1.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- 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 benessere psico-fisico.

b) 1.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione

deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) 1.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo (nel caso in cui per lo svolgimento delle relative funzioni non sia stata già attribuita una diversa indennità prevista dal CCNL o dal presente CCI);
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità di cui al presente articolo è di competenza esclusiva dei dirigenti di Area, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del Direttore Generale, su proposta dei competenti dirigenti di Area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'indennità in oggetto può essere attribuita al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, mediante atto di conferimento scritto e adeguatamente motivato.
3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, che di seguito si riporta, a titolo esemplificativo e non esaustivo e secondo l'organizzazione dell'Ente:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Autorità Idrica Toscana

- e. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione ed informazione istituzionale;
 - f. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - g. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP (o ausiliario) come individuato dal Codice dei Contratti;
 - h. responsabilità connesse alla direzione di uffici/unità operative.
4. Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività.
5. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
6. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 70 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti	70	€. 500,00
Punti	75	€. 750,00
Punti	Da 80 a 90	€. 1.000,00
Punti	Da 95 a 100	€. 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	20
	Elevata	30
2. Procedimenti che richiedono uno specifico livello di autonomia, seppur	Bassa	15

Autorità Idrica Toscana

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
connessi a funzioni ripetitive	Media	20
	Elevata	30
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità correlate al possesso di titoli di studio e curriculum particolari. Es. Responsabile di U.O.	Bassa	15
	Media	25
	Elevata	40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	70	€. 750,00
Punti	75	€. 1.000,00
Punti	80	€. 1.500,00
Punti	85	€. 2.000,00
Punti	Da 90 a 100	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e	Bassa	15

Autorità Ibrica Toscana

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti (<i>es. compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale, specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...)</i>)	Media	20
	Elevata	30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, e/o responsabilità qualificata implicante un rapporto significativo con dipendenti di Area superiore e dirigenti i (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Bassa	15
	media	20
	elevata	30
3. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente di titoli di studio, approfondimenti ecc. Es. Responsabili di Ufficio o U.O.	media	30
	elevata	40

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

Autorità Idrica Toscana

PER L'AREA FUNZIONARI E DELLE EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	70				€ 1.500,00
Punti	75				€ 2.000,00
Punti	Da 80	A	85		€ 2.500,00
Punti	Da 90	a	95		€ 3.000,00
Punti	100				€ 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale: a) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; b) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); c) responsabilità derivanti dai compiti legati allo	bassa	15
	media	20

Autorità Idrica Toscana

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
svolgimento di attività di comunicazione e informazione; d) responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;	elevata	25
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, e/o responsabilità qualificata implicante un rapporto significativo con i responsabili diretti titolari di EQ e dirigenti (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	bassa	20
	media	25
	elevata	30
3. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). Es. Responsabili di Ufficio o U.O.	bassa	20
	media	25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	30
4. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi o seminari in qualità di relatore, segreteria o componente di commissioni di esami, ecc.	Occasionale (meno di 2 partecipazioni annue)	5
	Ripetitivo (almeno 2 partecipazioni annue)	10
	Abituale (almeno 5 partecipazioni annue)	15

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, a seconda della classificazione.
8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

Autorità Idrica Toscana

9. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
10. Qualora l'indennità di cui al presente articolo venga attribuita per lo svolgimento di funzioni per le quali il presente contratto, all'articolo 10, prevede già il riconoscimento di specifiche indennità, le stesse non potranno essere corrisposte.
11. Per i dipendenti individuati quali referenti di Conferenza è prevista una indennità pari ad euro 750,00 (per conferenze con meno di 10 dipendenti) o ad euro 1.500,00 euro (per conferenze con oltre 10 dipendenti) che verrà corrisposta a condizione che raggiungano comunque il punteggio minimo che dà diritto all'indennità.

TITOLO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

a) Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997

(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL)

In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL, le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell’Ente e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente dell’Area Amministrazione e risorse umane.

b) Compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL)

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni di cui all’art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell’Ente;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014, secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell’Ente;

Autorità Idrica Toscana

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane.

c) Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dal Direttore Generale e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Dirigente competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL.

Art. 13 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

art. 7, comma 4, lett. af) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL, le parti concordano che al personale dipendente non E.Q., qualificato (titoli di studio/esperienza lavorativa), individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 30,00 euro lorde per ogni ora di lezione effettuata.
2. Le attività formative dovranno avere una durata minima di 4 ore e dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le attività di cui al presente articolo potranno essere remunerate solo se non già incluse tra gli obiettivi di performance del dipendente formatore.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

TITOLO VI PERSONALE AREA DI VIGILANZA

Art. 14– Indennità di servizio esterno art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 7 lorde (da 1 a max 15 euro) al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del servizio competente, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL- 2022.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 15– Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto in una somma fino a euro 2.000,00 (elevabili fino a massimo 3.000,00 euro per l'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione), e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL.
3. La presente indennità non è cumulabile con l'Indennità per specifiche responsabilità, e la sua corresponsione dovrà essere valutata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Dirigente competente.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

TITOLO VII

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
2. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* organizzativa della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i

Autorità Idrica Toscana

dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).

3. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, la qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 17 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, non conduce a riduzioni della retribuzione di risultato qualora quest'ultima sia connessa ad obiettivi assegnati annualmente non coincidenti con le attività per le quali sono riconosciuti *ex lege* i compensi aggiuntivi (es. i compensi professionali corrisposti al personale del Servizio di Avvocatura e gli incentivi per funzioni tecniche).
2. Nel caso, in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi annuali, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di Elevata Qualificazione secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo specifico incentivo previsto dalla legge	%Riduzione della retribuzione di risultato
da € 3.000,00 a € 4.999,00	10
oltre € 5.000	20

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di elevata qualificazione e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del comma 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q., è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

TITOLO VIII **DISPOSIZIONI APPLICABILI ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 18– Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

d. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio/ufficio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
3. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
4. Nella banca delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. I permessi compensativi non danno comunque titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro ordinario.
5. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente e preventivamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale annuo di 90 ore. Le ore accantonate 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, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCI.

Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 120 (centoventi) minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
 - la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL, previo accordo con il Responsabile di servizio/ufficio competente.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 21 – Orario multiperiodale art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. Di norma, tale forma di flessibilità oraria è riconosciuta al personale dipendente chiamato a svolgere servizi con attività intensive di carattere stagionale.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

TITOLO IX ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
 - c. L'Ente s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Ente assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 23 – Innovazioni tecnologiche art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - a) le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione; tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;

- b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie;
- c) possono essere previsti, altresì, degli incontri rivolti a tutto il personale da parte del Dirigente per la transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, e nel Piano triennale per la transizione al digitale dell'Ente, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 24 –Welfare integrativo

art. 7, comma 4, lett. h) e art. 82 del Ccnl 16/11/2022 e art. 82

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, come definiti all'articolo 82 del CCNL, a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. L'Ente si impegna ad attuare tutte le azioni utili a rendere disponibili le risorse da destinare ai benefici di cui al comma 1.
3. Le parti concordano di rimandare a un successivo Accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, sulla base delle risorse disponibili ad essi dedicate e previa verifica della concreta possibilità di utilizzare una quota parte del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art 79 del CCNL, in aggiunta alle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL 2018 (ovvero le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, commi 4, 5 e 6, del decreto-legge n. 98/2011).

Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 del CCNL-2022.
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
3. La procedura di selezione ha inizio con un Avviso, da parte del Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Gestione Risorse umane (per tutti i servizi e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti.
8. Le graduatorie di cui al comma 7 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella seguente:

Autorità Idrica Toscana

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali di performance annuale conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	40	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 10 punti; Secondo anno del triennio max 12 punti; Terzo anno del triennio max 18 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Quattro punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	20	Viene riconosciuto 1 punto per ogni corso/seminario di formazione autorizzato/organizzato dall'Ente per il quale, oltre alla frequenza, sia attestato (mediante test finale) l'accertamento delle competenze acquisite, ai sensi di quanto previsto all'art.55, comma 3, del CCNL. Per i corsi di durata superiore a 4 ore vengono riconosciuti 1,5 punti. Per i corsi di più giorni, viene riconosciuto 1 punto per ogni giorno di corso. I corsi rilevanti sono quelli effettuati negli ultimi 3 anni.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

Autorità Idrica Toscana

9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati tramite pubblicazione nell'Albo On line dell'ente e nella specifica sezione dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del servizio Gestione risorse umane, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio di performance più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato di performance riportato negli ultimi cinque anni;
2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4. al dipendente più anziano di età.

PER L'AUTORITA' IDRICA TOSCANA*:

Massimiliano Refi

Antonio Giampieri

PER LE OO.SS*.

FP CGIL : Fulvia Damiani

UIL FPL – Simona Roseti

PER LA RSU*

Daniela Baratta

Alberto Natucci

Autorità Idrica Toscana

()Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. 82/2005*