

**COMUNE DI MONSUMMANO TERME**  
**Provincia di Pistoia**

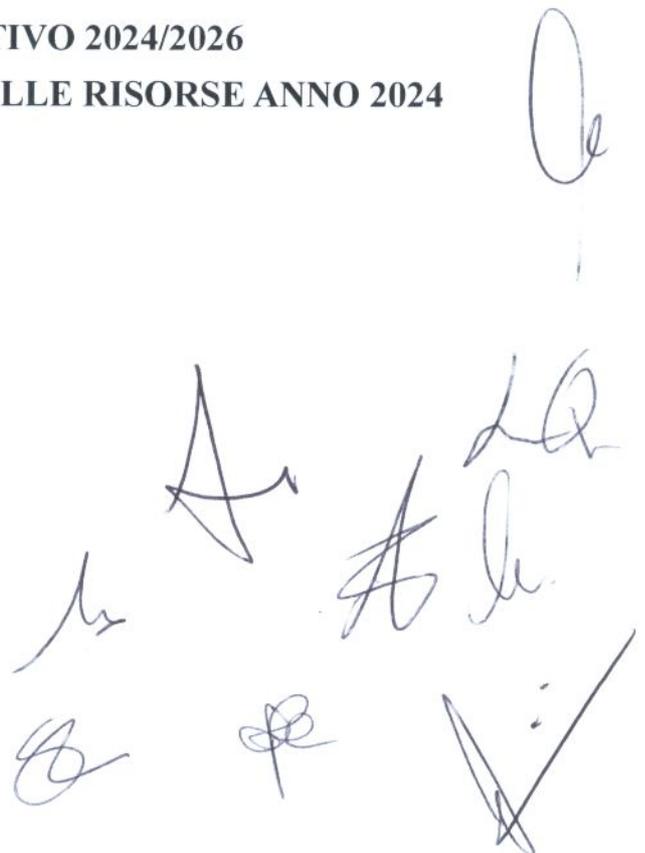
AREA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**DISCIPLINA DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E DELLA PRODUTTIVITÀ**

**ACCORDO NORMATIVO 2024/2026**

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2024**



Handwritten signatures and initials, including a large 'Q' at the top right, and several other signatures below it.

L'anno 2024, il mese di dicembre, il giorno 27, alle ore 10,00, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), Disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, Accordo normativo 2024/2026 e Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, composta dal Presidente Dr. Marco Fattorini e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: F.P.-C.G.I.L. - Riccardo Cappellini, C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini, U.I.L. F.P.L. Nicola Livi e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri Lavuri Davide, Visani Valentina, Marchini Susanna, Bartolesi Massimo e Massagli Valentina.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. Disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Accordo normativo 2024/2026, Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024.

Premesso che:

- con deliberazione della G.C. del 18/4/2024 n. 68:
  - sono state individuate le risorse variabili ex art. 79, c.2 e ss del CCNL 16/11/2022 da destinare alla contrattazione decentrata integrativa anno 2024;
  - sono stati formulati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2024;
- con determinazione n. 283 del 16/5/2024 è stato costituito il Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2024 personale non dirigente;
- è stata comunicata alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. l'adozione degli atti di cui sopra;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione degli atti di costituzione del Fondo, ha rilasciato parere favorevole il 05/06/2024;
- con determinazione n. 809 del 13/12/2024 è stato adeguato l'importo del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2024 personale non dirigente a seguito di liquidazione dello straordinario elettorale per le consultazioni amministrative di giugno 2024 poste a carico dell'Ente al fine di garantire il rispetto del tetto del salario accessorio anno 2016 ex art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017;
- con riferimento alle risorse decentrate destinate alla contrattazione 2024 si specifica che:
  - sono state quantificate risorse ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 per Euro 135.633,84 per le incentivazioni di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, soggette a possibile modifica in caso di ulteriori liquidazioni, escluse dal tetto del Fondo;
  - sono presenti risorse ex art. 43 della L. 449/1997 per Euro 765,04 da destinare al CCDI 2023, soggette a possibile modifica, escluse dal tetto del Fondo;
  - sono presenti risorse per Euro 300,00, ricomprese nel tetto del Fondo e destinate all'incentivazione del Messo Comunale ex art. 54 del CCNL 14/9/2000;
  - sono presenti risorse ex art. 67, c. 3 lett. d) riferite al recupero della RIA anno 2023 per il personale cessato in detta annualità e riferite ai periodi successivi a detta cessazione, anch'esse ricomprese nel tetto del Fondo;
  - sono presenti tra le risorse stabili gli incrementi ex art. 67, c.2 lett.a) e b) del CCNL 21/5/2019 entrambi fuori tetto;
  - sono presenti tra le risorse stabili gli incrementi ex art. 79, c. 1 lett. b), d) ed ex art. 79 c. 1 bis tutte fuori tetto;



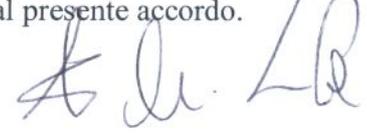
- sono state adeguate le risorse stabilmente riacquisite a Fondo riferite ai cessati anno 2023 ex art. 67, c. 2 lett. c) CCNL 21/5/2018 ricomprese nel tetto del Fondo;
  - sono presenti risorse variabili ex art. 79, c. 3 destinate per Euro 4.001,93 al personale dipendente e per Euro 771,37 alle E.Q. tutte fuori tetto;
  - è stata operata una decurtazione delle risorse ex art. 23 c. 2 del D.lgs 75/2017 per il rispetto del tetto del Fondo 2016 quantificata in ultimo, tenendo conto dello straordinario elettorale posto a carico dell'Ente, in Euro 15.530,06;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione dell'aggiornamento degli atti di costituzione del Fondo intervenuto con determina n.809/2024 ha rilasciato parere favorevole all'adeguamento con verbale n. 8/2024;
- in data 17/12/2024 presso il Comune di Monsummano Terme ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. territoriali e le R.S.U. per la definizione della contrattazione decentrata integrativa economica anno 2024 e la definizione degli aggiornamenti normativi di alcuni istituti a seguito di stipula del CCNL 2019/2021;
- in tale data la Delegazione trattante di parte pubblica e la controparte sindacale hanno condiviso e sottoscritto l'Ipotesi di accordo per il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Accordo normativo 2024/2026, Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024;
- l'ipotesi di accordo è stata trasmessa, corredata da apposita relazione tecnico finanziaria di accompagnamento e relazione illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.lgs. 165/2001;
- il Collegio ha espresso parere favorevole, in merito alla predetta ipotesi, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 in data 21/12/2024;
- con deliberazione n. 227 del 24/12/2024 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del "C.C.D.I. Disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Accordo normativo 2024/2026, Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024"

## **ACCORDO NORMATIVO 2024/2026 E ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2024**

### **Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte Normativa si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente, alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Il presente accordo normativo ha per oggetto l'aggiornamento degli istituti rimessi a tale livello contrattuale dal CCNL 16 novembre 2022 (sia quelli relativi alla performance, sia quelli relativi al sistema delle indennità e a tutti i restanti istituti ad esso demandati). Resta invariata la disciplina degli istituti normativi non interessati dal presente accordo.

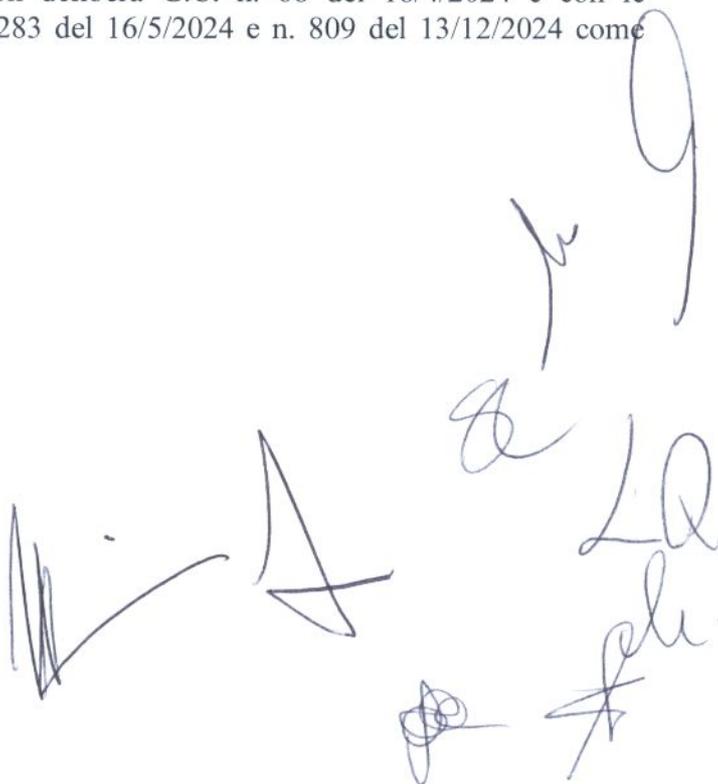
  
  
  

3. Il presente accordo economico disciplina l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2024 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali, delle disposizioni normative e contrattuali vigenti nonché dell'aggiornamento degli istituti disciplinati dal presente accordo normativo.
4. L'Accordo si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Funzioni Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli. E' escluso il personale con qualifica dirigenziale nonché quello assunto ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000.
5. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula e si riferiscono all'anno 2024.
6. Il Contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.

#### **Art. 2 - Individuazione delle risorse - destinazione ai fondi**

1. Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 e si compone di una parte definita "RISORSE STABILI" (ex art. 79 comma 1), tra cui le risorse stabili ex art. 67 cc. 1 e 2 del CCNL 21/5/2018 storicizzate al 2017 anche per gli anni successivi, e di una parte definita "RISORSE VARIABILI" (ex art. 79 comma 2 e seguenti) che possono variare di anno in anno secondo le disposizioni previste nei CCNL.
2. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 79 del CCNL 16/11/2022), determinate annualmente dall'Amministrazione e fatte oggetto di contrattazione con le OO.SS. in merito alla loro ripartizione e destinazione, per l'anno 2024 sono quelle individuate con delibera G.C. n. 68 del 18/4/2024 e con le Determine di costituzione del Fondo n. 283 del 16/5/2024 e n. 809 del 13/12/2024 come sotto riportate:



**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART.79, comma 1, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE STABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo
<b>Art. 79, comma 1, let. a), del CCNL 16.11.2022</b>	<b>a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018</b>	
<b>SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018</b>		
<b>RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.5.2018</b>	<i>C 1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. C 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018</i>	
ARTICOLO 67, COMMA 1	<i>1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.</i>	€ 376.220,13
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA a)	<i>Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 FUORI TETTO</i>	€ 9.152,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA b)	<i>Importo pari alle <u>differenze tra gli incrementi a regime</u> di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e <u>gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali</u> FUORI TETTO</i>	€ 7.779,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA c)	<i>Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità (ultimo anno 2023)</i>	€ 20.240,61
<b>SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022</b>		
<b>Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022</b>	<i>Importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 FUORI TETTO</i>	€ 9.041,50
<b>Art. 79, comma 1, let. d), del CCNL 16.11.2022</b>	<i>Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data FUORI TETTO</i>	€ 10.244,00
<b>Art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16.11.2022</b>	<i>A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. FUORI TETTO</i>	€ 17.681,06
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 450.358,30</b>

9

A

B

C

D

E

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART.79, comma 2, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE VARIABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo
<b>Art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022</b>	<b>a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k), del CCNL 21.05.2018</b>	
<b>RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018</b>	<i>Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:</i>	
<b>SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018</b>		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA a)	<i>Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001</i> <b>FUORI TETTO</b>	€ 765,04
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA c)	<i>Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge</i> <b>FUORI TETTO</b>	€ 135.633,84
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA d)	<i>Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (rateo anno 2022)</i>	€ 360,17
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA f)	<i>Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; (Messi notificatori)</i>	€ 300,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 137.059,05</b>
<b>SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022</b>		
ARTICOLO 79, COMMA 3	<i>In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL FUORI TETTO</i>	€ 4.773,30
<b>TOTALE GENERALE FONDO 2024</b>		<b>€ 592.190,65</b>
Art. 23, c. 2 D.Lgs. n. 75/2017	<i>DECURTAZIONE RISPETTO TETTO 2016</i>	-€ 15.530,06
<b>TOTALE GENERALE FONDO 2024 DISPONIBILE</b>		<b>€ 576.660,59</b>
	<i>Fondo incarichi Elevata Qualificazione/ex Posizioni Organizzative</i>	€ 52.421,67
	<i>Fondo personale dipendente</i>	€ 524.238,92

- Le risorse del Fondo disponibili per la contrattazione nel Bilancio dell'ente per l'anno 2024, al netto degli utilizzi vincolati stabili (compreso l'importo destinato alla retribuzione delle Posizioni Organizzative oggi Elevata Qualificazione) e variabili (accessorio erogato 2023, indennità messo, incentivazione ex art. 43 Legge 449/1997 e incentivazione servizi tecnici), sono pari a Euro 172.684,48.
- Le risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016/art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e ai compensi collegati alla celebrazione dei matrimoni civili presso strutture convenzionate ex art. 43 Legge 449/1997 afferenti il 2024 potranno subire modifiche in relazione all'importo effettivo imputabile all'anno.

**Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance**

Si conviene di non apportare modifiche alla formulazione vigente di cui al CCDI 2019/2021 del 16/12/2019 provvedendo esclusivamente all'individuazione del periodo minimo di servizio per accedere alla premialità a decorrere dall'anno 2025 in 120 giorni.

Il periodo inferiore a 120 giorni non è ritenuto congruo per l'effettuazione di una valutazione sia ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance sia ai fini dell'attribuzione della progressione all'interno dell'area di inquadramento.

Le parti convengono di confermare anche per il 2024 che le ferie residue non fruite per motivi di servizio rispetto all'anno di riferimento siano valutate al 50% ai fini della quantificazione della presenza minima dell'85% richiesta per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

#### **Art. 4 – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree**

1. La progressione economica all'interno delle aree premia i dipendenti che hanno acquisito il maggior grado di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area attraverso l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più differenziali stipendiali. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente in relazione alle risorse destinate a tale istituto.

2. Concorrono alla progressione economica all'interno delle aree di inquadramento i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i dipendenti in comando, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001), in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022) o in distacco presso altre Amministrazioni o aziende nell'interesse del Comune e i dipendenti in distacco sindacale, ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione.

3. Accedono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro **a tempo indeterminato in servizio alla data di effettuazione della progressione che abbiano prestato servizio continuativo nella medesima area di inquadramento da almeno tre anni al 31/12 dell'esercizio precedente a quello di effettuazione della progressione, anche a tempo determinato, nell'Ente o presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001 smi o in posizione di distacco, comando, assegnazione temporanea o istituti analoghi presso le medesime pubbliche amministrazioni.**

E' richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- **non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022.** Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre;

- **non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa** nel biennio precedente alla data di attribuzione delle progressioni.

4. Hanno diritto alla partecipazione anche i dipendenti/le dipendenti in servizio alla data di attribuzione della progressione e successivamente cessati a qualsiasi titolo con attribuzione del differenziale per il periodo di permanenza in servizio presso il Comune.

5. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è determinato in funzione delle risorse appositamente stanziare attraverso la contrattazione decentrata integrativa annuale per tale finalità.

6. I differenziali stipendiali sono attribuiti operando la ponderazione nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022 ed adottando i criteri di seguito riportati:



**a) VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE (peso 70):** media delle ultime tre valutazioni annuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico conseguite presso il Comune di Monsummano Terme (Sez. C della scheda di valutazione – E.Q. Autonome *Valutazione della gestione*, altre E.Q. *Valutazione della Giunta Comunale e del Segretario Generale*, dipendenti *Valutazione della performance individuale o di ufficio/servizio/gruppo di lavoro* - e Sez. D della scheda di valutazione *Valutazione del comportamento organizzativo*);

**b) ESPERIENZA PROFESSIONALE (peso 30):** per esperienza professionale si intende quella maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturente dall'applicazione dell'art. 12 comma 5 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri adeguamenti contrattuali avvenuti in precedenza. Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorrerà dalla data dell'ultimo profilo di inquadramento.

L'esperienza è valutata con riferimento all'arco temporale massimo di 10 anni come segue:

**1) PER PASSAGGI DALLA POSIZIONE INIZIALE DI INQUADRAMENTO**

0,25 punti per ogni mese o frazione superiore a 15 gg nel profilo di inquadramento fino a raggiungere il max di 30 punti dalla data di inquadramento nel profilo (tutta l'anzianità);

**2) PER PASSAGGI SUCCESSIVI A QUELLO DA POSIZIONE INIZIALE**

0,25 punti per ogni mese o frazione superiore a 15 gg intercorrenti dalla data dell'ultima progressione ovvero dalla data di inquadramento nel profilo ove successiva fino a raggiungere il max di 30 punti dall'ultima progressione ovvero dalla data inquadramento nel profilo se successiva.

7. La selezione produce una graduatoria per area di inquadramento. La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sulla base dei precedenti parametri.

8. I titoli di precedenza in caso di classificazione a pari punti sono definiti in ordine di priorità come segue:

a) minor numero di progressioni economiche conseguite con il previgente sistema;

b) media delle valutazioni del triennio precedente la data di realizzazione delle PEO (valore da utilizzare: Totale della scheda di valutazione);

c) età dei candidati dando priorità al più anziano.

9. La decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale è stabilita al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione.

10. Le parti ritengono al momento di non istituire l'ulteriore criterio previsto dall'articolo 14 comma 2 lettera d) punto 3) del CCNL 16/11/2022 e di non prevedere la possibilità di assegnare il punteggio aggiuntivo di cui all'art. 14 comma 2 lettera f) CCNL 16/11/2022 riservandosi modifiche in seguito alla prima applicazione.

11. Le parti danno atto che in sede di contrattazione decentrata per la destinazione delle risorse si potranno aggiornare i criteri qui stabiliti in seguito alla prima applicazione conseguentemente al monitoraggio dell'applicazione nel tempo della presente disciplina.



**Art. 5 - Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 integrato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022)**

Si conviene di confermare la disciplina di cui al CCDI 2019/2021 del 16/12/2019 prevedendo esclusivamente l'incremento dell'indennità per le attività sottoposte a rischio da euro 1,16/giorno a euro 1,50 /giorno per ogni giornata di effettiva esposizione e per l'indennità maneggio valori che passa da 1,55 giornalieri a 1,80 giornalieri.

**Art. 6 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità**

1. Le specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse e/o aggiuntive dal generale livello di responsabilità dell'area contrattuale di inquadramento e/o compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti, che non sono già retribuite con altri compensi:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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): **Euro 600,00**

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, referente ufficio tributi: **Euro 450,00**

- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale: **Euro 1.000,00**

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi: **da Euro 600 a Euro 1.000,00**

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali: **Euro 450,00**

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile: **Euro 1.000,00.**

La procedura applicativa per l'attribuzione si sviluppa come segue:

- 1) il dirigente individua la specifica responsabilità e il dipendente cui assegnare l'incarico e, ove non predeterminato, individua il compenso all'interno del range di riferimento attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico (complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato);
- 2) il dirigente dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell'incarico e autorizza il pagamento del compenso;
- 3) gli uffici preposti provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. Il compenso non è attribuito quando la retribuzione di area e/o le eventuali indennità o voci retributive comunque denominate compensano le ragioni che danno origine alla specifica responsabilità assegnata con l'incarico.



Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo per specifiche responsabilità è riconosciuto in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente.

**Art. 7 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 per il numero dei turni di Reperibilità**

Le parti convengono di elevare il numero dei turni di reperibilità mensili della Polizia Municipale previsto dall'art. 24 del CCNL 21/5/2018 portandolo, su base volontaria, da 6 a 10 come previsto dall'art. 7, c. 4 lett. k) del CCNL 2019/2021.

**Art. 8 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

Si conviene di procedere nell'anno all'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali previsti dal CCNL 16/11/2022 (ex PEO) per Euro 20.000,00 da attribuire sulla base dell'aggiornamento del sistema per l'attribuzione dell'istituto nel rispetto di quanto disposto dal CCNL 16/11/2022 e dalle normative vigenti individuando il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area come segue:

<b>Area Operatori esperti</b>	<b>n. 7</b>
<b>Area Istruttori</b>	<b>n. 12</b>
<b>Area Funzionari/E.Q</b>	<b>n. 4</b>

Si conviene di destinare risorse aggiuntive ad integrazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, con riferimento al solo anno 2024 per Euro 10.000,00.

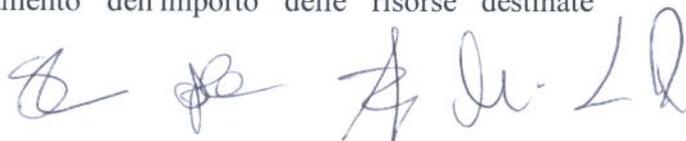
Si conviene di mantenere invariato l'importo da destinare alle specifiche responsabilità pari ad Euro 9.700,00 da attribuire secondo i criteri definiti nella parte normativa del presente accordo prevedendo di portare da 300,00 a 450,00 euro le indennità per gli addetti agli uffici relazioni con il pubblico e per l'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, referente ufficio tributi.

Si conviene di incrementare l'indennità economo portando l'indennità maneggio valori giornaliera da 1,55 euro a 1,80 euro.

Si conviene di incrementare l'importo giornaliero da corrispondere per le attività sottoposte a rischio da 1,16 euro a 1,50 euro.

Si conviene quindi di destinare le risorse stabili residue nonché le risorse variabili 2024 al finanziamento degli istituti del salario accessorio individuati nel CCDI normativo 2019/2021 approvato contestualmente all'accordo economico 2024 nonché nei CCNL e nei Contratti decentrati integrativi vigenti nel limite degli importi più sotto riportati.

Si precisa che per le voci del salario accessorio la quantificazione annua, effettuata sulla base delle liquidazioni anno 2023 potrà subire i necessari adeguamenti dovuti alle effettive necessità di utilizzo per il 2024 con conseguente aggiornamento dell'importo delle risorse destinate all'incentivazione del personale.



Potranno altresì essere inserite, per pari importo in entrata e uscita, ulteriori risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016/art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e in attuazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 che non incidono sul limite del Fondo.

<b>IMPIEGO RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2024</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
<b>Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 c. 1 del CCNL 16/11/2022 (Differenziali di progressione economica, Indennità di comparto, Indennità personale educativo, Indennità ex VIII qualifica funzionale) e alla retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione</b>		
C.C.N.L. 1/4/1999	<b>Art. 17 comma 2 – lettera b)</b> Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 2023 (comprensivo del potenziale per il personale in servizio dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005 n. 1 CCNL 2008/2009 e di quello derivante dall'applicazione dei CCNL 21/5/2018 e 16/11/2022) - <b>Differenziale di progressione economica CCNL 2022-</b>	134.432,68
	<b>Art. 17 comma 2 – lettera c)</b> Importo confluito a Bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato PO - <b>Elevate Qualificazioni CCNL 2022 -</b>	51.650,30
	<b>Art.17 comma 3</b> Indennità ex VIII qf personale non titolare di PO ex art. 37, c. 4 CCNL 6/7/1995	0,00
C.C.N.L. 14/9/2000	<b>Art. 31, c.7</b> Indennità integrativa educatrici Asilo Nido – <b>art. 94 CCNL 2022 -</b>	59,97
C.C.N.L. 5/10/2001	<b>Art. 6 comma 4</b> Indennità aggiuntiva educatrici Asilo Nido – <b>art. 94 CCNL 2022 -</b>	1.022,58
C.C.N.L. 22/1/2004	<b>Art. 33 comma 4 -</b> richiamo tabella D Indennità di comparto: valore per personale in servizio anno 2024 a valere sul Fondo	36.835,41
	<b>Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024</b>	<b>20.000,00</b>
	<b>Integrazione retribuzione di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni ex PO (da destinare alla specifica voce di Bilancio)</b>	<b>10.000,00</b>
<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI 2024</b>		<b>254.000,94</b>

<b>IMPIEGO RISORSE DECENTRATE RESIDUO STABILI E VARIABILI ANNO 2024</b>		
<b>CONTRATTO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO IN EURO</b>
C.C.N.L. 1/4/1999	<b>Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo:</b>	<b>27.978,17</b>
	<i>Indennità di turno (erogato 2023)</i>	<i>15.543,05</i>
	<i>Indennità reperibilità (erogato 2023 con stima passaggio 10 turni)</i>	<i>11.974,44</i>
	<i>Maggiorazione oraria ( art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/1987) Orario ordinario nott/fest (erogato 2023)</i>	<i>460,68</i>
C.C.N.L.	<b>Art. 56-quater Indennità di Servizio Esterno (erogato 2023)</b>	<b>2.612,00</b>



21/5/2018	<b>Art. 56-sexies Indennità di Funzione</b>	<b>0,00</b>
	<b>Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (importo da attuazione art. 43 Legge n. 449/1997)</b>	<b>765,04</b>
	<b>Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale ( quota a saldo -differenziale rispetto agli utilizzi effettivi di stabili e variabili-)</b>	<b>138.418,28</b>
	<b>Art. 68, c. 2 lett. g) (Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)</b>	<b>135.633,84</b>
	<i>Art. 113 D.Lgs. 50/2016 /Art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023</i>	135.633,84
	<b>Art. 68, c. 2 lett. h) da attribuire con i criteri ex art. Art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000 (incentivazione messo comunale)</b>	<b>300,00</b>
	<b>Art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro) (erogato 2023 per rischio con stima incremento da 1,16 a 1,50, orario disagiato NON presente e maneggio valori con stima incremento da 1,55 a 1,80)</b>	<b>6.480,95</b>
C.C.N.L. 16/11/2022	<b>Art. 84 (Indennità specifiche responsabilità)</b>	<b>9.700,00</b>
	Destinazione E.Q. Risorse ex art. 79, c. 3	<b>771,37</b>
<b>TOTALE IMPIEGO PER UTILIZZI VARIABILI 2024</b>		<b>322.659,65</b>

Si ribadisce che l'importo destinato alla produttività generale potrà subire modifiche sulla base degli importi effettivi del salario accessorio 2024.

Le parti si impegnano ad attivare nel 2025 un confronto su quanto previsto dal CCNL 2019/2021 art. 13 commi 6, 7 e 8 (progressioni tra le aree in deroga) per la destinazione all'istituto di risorse nei limiti di quanto previsto dal CCNL e nel rispetto delle capacità di spesa dell'Ente.

Monsummano Terme, 27/12/2024

F.P.-C.G.I.L. Riccardo Cappellini

C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini

U.I.L. F.P.L. Nicola Livi

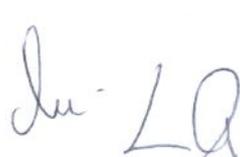
Per le RSU

Bartolesi Massimo

Massagli Valentina

Marchini Susanna

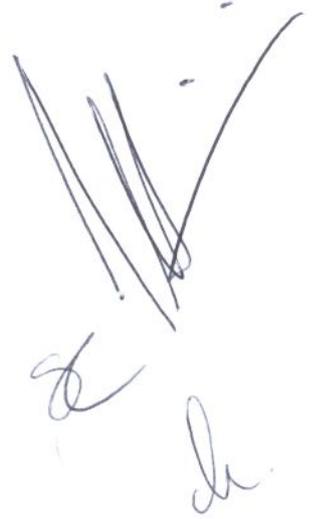
Il Presidente della Delegazione trattante  
Dr. Marco Fattorini

Lavuri Davide



Visani Valentina



### Dichiarazione a verbale

La UIL FPL provinciale nel sottoscrivere il contratto integrativo 2024 ritiene che l'importo destinato alle posizioni di elevata qualificazione non sia consono e rispettoso della professionalità e delle responsabilità che queste figure sono chiamate a sostenere nel quotidiano esercizio delle loro funzioni.

La sottoscrizione dell'accordo nei termini evidenziati, cui si è pervenuti per realismo e per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori interessati, ci porta a confermare il più rigoroso impegno a tutela degli interessi della peculiare categoria nell'ambito della imminente tornata di rinnovi contrattuali, per la migliore soluzione delle problematiche rimaste irrisolte.

Sappiamo che questa situazione venutasi a creare prescinde dalla volontà della parte datoriale come la stessa ha più volte enunciato al tavolo delle trattative, e nel ringraziare per la sensibilità dimostrata ci scusiamo ma non ci è possibile non evidenziare quanto sopra.

Monsummano Terme, 27/12/2024

U.I.L. F.P.L. Nicola Livi



**Dichiarazione a verbale**

F.P.-C.G.I.L. - C.I.S.L.-F.P. U.I.L. F.P.L. e le Rappresentanza Sindacale Unitaria si impegnano nel 2025 a stabilizzare nel Fondo per le E.Q. Risorse per Euro 15.000,00 a fronte di realizzazione delle progressioni tra le aree in deroga ex art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019/2021.

Monsummano Terme, 27/12/2024

F.P.-C.G.I.L. Riccardo Cappellini

C.I.S.L.-F.P. Andrea Bini

U.I.L. F.P.L. Nicola Livi

Per le RSU

Bartolesi Massimo

Massagli Valentina

Marchini Susanna

Lavuri Davide

Visani Valentina