

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
INTESA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'ANNO
2025**

In data 19/12/2025 alle ore 17,00 presso la residenza del Comune di Sassetta ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Ilaria Luciano	– Segretario comunale	P [X] A []
membro – Dott.ssa Cristina Bandini	- Responsabile Area 2	P [X] A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Scalabrini Mauro	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Catalucci Stefano	P [X] A []

R.S.U. Aziendale	–	Nassi Arianna	P [X] A []
------------------	---	---------------	---------------

S.A.S. aziendale delegato CISL FP	Bellucci Andrea	P [X] A []
-----------------------------------	-----------------	---------------

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025, risorse anno 2025

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Dott.ssa Ilaria Luciano _____
membro – Dott.ssa Cristina Bandini _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
R.S.U. Aziendale –	Nassi Arianna _____
S.A.S. aziendale delegato CISL FP	Bellucci Andrea _____

Visto il CCDI 2023-2025 del Comune di Sassetta, sottoscritto in data 11/12/2023;

Ritenuto opportuno, dopo ampio confronto con le RSU e le OO.SS. Territoriali, apportare per l'anno 2025, alcune modifiche all'accordo precedente;

Di seguito si elencano gli articoli che si intende modificare, per l'anno 2025:

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 147 del 11 dicembre 2025, ammontano a euro 7.871,54, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 per euro 7.849,66;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 per euro 2.548,80;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale comprensiva del premio	Art. 80, co. 2 e art. 81	5.721,54
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	0,00
3.	Indennità condizioni lavoro (rischio – disagio – maneggio valori)	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	178,00
4.	Indennità di turno	Art. 30	0,00
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	0,00
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	2.250,00
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	0,00
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	0,00
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	0,00
11.	Risorse servizi aggiunti personale educativo e scolastico	Artt. 86, co. 7; 87, co. 5; 88, co. 5 e 89, co. 3	0,00
TOTALE			8.149,54

Per gli anni successivi al 2025, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nel triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Vengono modificati anche gli allegati “A” e “B” come di seguito descritti:

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-2022, 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-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due 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;
4. Possono altresì partecipare, anche i dipendenti che sono stati assunti tramite mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. 165/2001, che siano presso il Comune di Sassetta da almeno 2 anni e che abbiano maturato i 3 anni anche attraverso l'amministrazione pubblica di provenienza;
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-2022;
6. 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;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. la graduatoria, viene predisposta dal Responsabile del servizio Personale (per tutto l'Ente), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 8) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Segretario Comunale. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
13. Per l'anno **2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori				Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	0			
Istruttori	0			
Funzionari (per l'anno 2023 si prevedono i differenziali solo per i funzionari e non per le E.Q.)	1	1.600,00	1.600,00	
COSTO COMPLESSIVO EURO 1.600,00 *				

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

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 annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Criterio della media aritmetica
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 amministrazione del comparto Funzioni locali	40	<i>Quattro punti all'anno, per massimo di dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.</i>

Tali criteri devono essere rivalutati di anno in anno.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. *Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;*
2. *Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;*
3. *Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;*
4. *Dipendente più anziano di età.*

Allegato “B” al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
 (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	Importo Unitario	Totale
01.	<i>Esercizio di funzioni di direzione delle operazioni di antincendio n. 01</i>	650,00	650,00
03.	<i>Esercizio di funzioni di messo notificatore n. 01</i>	1.000,00	1.000,00
04.	<i>Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale n. 01</i>	600,00	600,00

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Per quanto riguarda l'importo da destinare alle indennità di specifiche responsabilità, per l'anno 2025 le stesse sono già attribuite e liquidate mensilmente, da gennaio 2026 ci si riserva di rivedere i criteri e gli importi di attribuzione delle stesse, senza comunque superare l'importo massimo previsto.

Dichiarazioni di intenti

Le delegazioni sindacali, per la prossima contrattazione da iniziare a gennaio 2026, chiedono:

- l'impegno da parte dell'Amministrazione di ampliare la parte stabile del fondo a partire dal 2026 ai sensi del D.L. 25/2025;
- di verificare se ci sono le condizioni per effettuare una progressione verticale da B a C o da C a D;
- verificare la possibilità di applicare l'art. 208 del CDS per destinare quota dei proventi derivanti dalle multe a fondi integrativi di assistenza e previdenza per il personale di Polizia Locale;
- verificare la possibilità di effettuare una progressione orizzontale nella categoria C.