



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

*CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE ACCORDO ECONOMICO ANNO 2025*

L'anno 2025 il giorno 29 (ventinove) del mese di Dicembre alle ore 13:00, nel Palazzo Comunale di Montecatini Val di Cecina, a seguito della Preintesa per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente – accordo economico anno 2025, siglata il 15 Dicembre 2025, si è riunita:

- la delegazione di parte datoriale composta da:
 - Giovanni Lieto (Presidente);
 - Rag. Beatrice Rossi (Componente);

e

- la Delegazione di parte sindacale composta da:

➤ La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Davide Bartolini (RSU)
- Adriano Lonzi (RSU)
- Cecilia Furiesi (RSU)

➤ le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Silvia Orsini (Cgil -FP)
- Cinzia Ferrante (CISL-FP)

Al termine della riunione, le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) parte economica per l'annualità 2025.

- Visti gli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. 165/2001;
- Visto l'art.8 del CCNL 16/11/2022;
- Vista la certificazione positiva del Revisore dei conti espressa in data 23/12/2025 ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed



illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'annualità 2025;

- Vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, approvata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.191 del 23/12/2025 dichiarata immediatamente eseguibile;

Letto, confermato e sottoscritto.

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata annuale 2025, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse del fondo le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. In ogni caso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 120 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

**ART. 2 -TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA
DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**





1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

**CAPO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER
LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI
UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)**

**ART. 3 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con deliberazione G.C. n. 184 del 13.12.2025, sono state definite le risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2025, in particolare è stato previsto l'aumento del fondo risorse decentrate, a partire dall'anno 2025, Euro 15.000,00, ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025, pari al massimo consentito, nel rispetto dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. e dell'art. 1, commi 557 e seguenti o 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i (da destinare Euro 10.579,19 alla parte stabile e Euro 4.420,81 al finanziamento del fondo delle Posizioni Organizzative);
3. Con successiva determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 376 del 13.12.2025 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2025;
4. Con deliberazione di G.C. n. 185 del 13.12.2025 sono stati forniti indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2025-2027 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2025 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.



5. Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 risulta costituito per un totale di Euro 101.579,23 di cui Euro 82.521,77 per la parte stabile ed Euro 19.057,46 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. 
6. Le parti prendono atto che il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2025, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà comportare la necessità di una decurtazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le posizioni organizzative per l'anno 2025, a valere sulle risorse di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo. 
7. Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive: 
- Euro 2.674,00 ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 1,2% del monte salari 1997 per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2025, come previsto nel PIAO/Piano della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 18.03.2025 e s.m.i.;
 - Euro 1.113,15 ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 0,22% del monte salari 2018, ad incremento delle risorse di cui al punto precedente, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/202;
8. Come risulta dalla determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 376 del 13.12.2025, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2025 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ammontano a Euro 29.293,71 (sono comprensivi di euro 408,31 euro di risparmio straordinario 2024 come previsto dall'art. 79, c.2, lettera d), CCNL 16/11/2023 da utilizzare in produttività e sono esclusi gli incentivi per funzioni tecniche art. 67, c. 3, lettera C, CCNL 21.05.2018, compensi istat art. 15, c. 1, lettera D, CCNL 1998/2001 e incentivi gestione entrate per recupero Imu e Tari art. 1 comma 1091 L. 145/2018). 



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 185 del 13.12.2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2025 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in **Euro 69.464,36** vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, come segue:

- a) Euro 12.694,06 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;
- b) Euro 4.930,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto integrativo.
- c) Euro 12.300,00 per le indennità di turno, disagio e le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- d) Euro 15.505,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 18 del presente contratto integrativo;
- e) Euro 0,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 17 e 19 del presente contratto integrativo;
- f) Euro 3.850,00 per la quota annuale destinata al personale non dirigente secondo le procedure definite dal Capo IV del presente contratto integrativo e dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (progressioni economiche);

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ab), ae), af), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 123 del 19/12/2011, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 123 del 19/12/2011;

ART. 6 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 5, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 20% (con arrotondamento all'unità intera, per eccesso o difetto) del totale del personale in servizio.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri: maggiore anzianità nella posizione economica in godimento.

CAPO IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 7 - TERMINE PER PARTECIPARE ALLA PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

Il termine di permanenza minima nell'ultima progressione economica acquisita per partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 è stabilito in anni 2.

ART. 8 - NUMERO DI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ANNUALMENTE ATTRIBUIBILI PER CIASCUNA AREA (ART. 14, COMMA 2, LETT. b), CCNL 16/11/2022)



1. Il numero dei “differenziali stipendiali” attribuibili annualmente, nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo, in coerenza con le risorse stabili disponibili del fondo per le risorse decentrate, negli importi annui lordi per tredici mensilità di cui alla Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, viene stabilito come segue:

- Area degli Operatori Esperti: n° differenziali 1;
- Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione: n° differenziali 2;

2. Ai sensi dell’art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni orizzontali decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno, a partire dall’anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo.

3. Per effetto di quanto disciplinato dai precedenti commi, le risorse stabili destinate annualmente per nuove progressioni orizzontali sono quantificate in Euro 3.850,00.

ART. 9 – PONDERAZIONE DEI CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. e), CCNL 16/11/2022)

1. Il punteggio finale nella selezione per le nuove progressioni orizzontali, su base 100, è attribuito come segue:

- 75 punti, per la 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;
- 20 punti, per l’esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, o profilo superiore, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo o profilo superiore, presso altre amministrazioni di comparti diversi, da attribuire proporzionalmente in base ai seguenti criteri:
 - 1 punto per ogni anno maturato, fino a un massimo di 20 punti;
 - 5 punti per gli ulteriori criteri di valutazione di cui al successivo articolo 10.

ART. 10 – ULTERIORI CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 14, COMMA 2, LETT. d), CCNL 16/11/2022)

1. Ad integrazione dei criteri stabiliti nell’art. 14, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022, nella selezione per l’attribuzione di nuove progressioni orizzontali vengono definiti anche i seguenti parametri di valutazione, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione):

- titolo/i di studio ulteriore/i rispetto a quello richiesto per l'accesso alla categoria/area di appartenenza del dipendente (max 2 punti);
- abilitazioni professionali, attestati di qualifiche professionali, ecc., da valutare in base all'attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato; (max 2 punti)
- Almeno 3 corsi di formazione ulteriori a quelli obbligatori con test finale, da valutare in base all'attinenza rispetto al profilo professionale di ruolo del dipendente interessato, individuati sulla base dei progetti formativi redatti dai Responsabili di Area (1 punto).

ART. 11 – DEFINIZIONE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO PER IL PERSONALE CHE NON ABBA CONSEGUITO PROGRESSIONI ECONOMICHE DA PIU' DI 6 ANNI (ART. 14, COMMA 2, LETT. f), CCNL 16/11/2022)

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3%, che si somma al punteggio conseguito secondo i criteri definiti nel precedente articolo 9, fino ad un massimo di 2 punti, da attribuire proporzionalmente rispetto al punteggio medio ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni come segue:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

ART. 12 – CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGIO (ART. 14, COMMA 2, LETT. g), CCNL 16/11/2022)

1. In caso di parità di punteggio conseguito nella selezione per l'attribuzione di nuove progressioni economiche, secondo le procedure ed i criteri di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ed al Capo IV del presente contratto integrativo, sono definiti i seguenti criteri di priorità (in ordine di applicazione):

1. punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;
2. maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
3. maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza.



**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA
4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 13 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI
CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Montecatini Val di Cecina stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:
 - a) Svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico-fisica del dipendente, derivanti da
 - Esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - Impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie;
 - Esposizione a rischi di precipitazione;
 - b) La persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;
 - c) Incarico formalmente attribuito di maneggio valori di importo superiore a € 500,00 mensili. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro (Economo comunale e Direttori farmacie comunali).
3. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta un'indennità giornaliera di €.1,15.
4. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività e nell'importo indicato:



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

- Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno e 20 ore settimanali: €. 1,15.
 - Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o festivi: €. 2,00.
 - Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana, necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio: € 7,50 settimanali;
5. Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta un'indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:
- Maneggio valori di importo mensile superiore a €500,00 → € 1,00

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 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità di condizioni di lavoro è quantificata in complessivi 30,00 Euro e viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

6. L'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area.

ART. 14 -INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 2,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.



2. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita mensilmente, a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente/Responsabile.

3. La prestazione esterna si intende resa in via continuativa quando questa sia svolta in misura pari o superiore al 70% delle giornate lavorative mensili del dipendente, considerate al netto delle ferie e delle altre assenze programmate, e per almeno 4 ore giornaliere.

**ART. 15 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI
ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di Responsabili di Settore, nonché compensare le specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'erogazione della relativa indennità viene definita con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili di Area che ripartiscono *annualmente* tra i dipendenti interessati le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità.
3. Ad esito del confronto intervenuto in delegazione trattante le parti danno atto che troverà applicazione quanto previsto, in relazione a specifiche responsabilità e compiti che comportano particolari posizioni di lavoro, nell'Allegato "A" al presente contratto. L'indennità prevista viene attribuita e quantificata dal Responsabile secondo un sistema di pesatura basato sui criteri indicati nell'Allegato "B" al presente Contratto. L'indennità prevista viene ripartita in quote uguali nell'ambito del budget assegnato, salvi gli adeguamenti al personale in part time, secondo quanto indicato nell'Allegato "A".



**CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART.
7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI
LEGGE**

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
- e) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
- f) incentivi gestione entrate per recupero evasione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1 comma 1091 l. 30/12/18 n.145 (attribuiti in coerenza con i criteri definiti nell'Allegato "3" del contratto triennio 2019/2021 sottoscritto in data 30.12.2019);
- g) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011;

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con provvedimento dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. g) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Comunale sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

**CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART.
7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL
16/11/2022)**

ART. 17 – REPERIBILITA'



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

1. L'indennità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Il Responsabile del Servizio, previa indicazione della Giunta, dispone su base mensile la turnazione di reperibilità per i dipendenti assegnati al proprio Settore, distinta per tipologie di mansioni.
2. E' quantificata in € 10,33 lordi per le prime 12 ore al giorno (CCNL 14.09.2000 ART. 23). Nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata, senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente; se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%; non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo; la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono i seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	N. addetti
1	SERVIZI ESTERNI: ILLUMINAZIONE PUBBLICA RETE CIVICA COMUNALE EVENTI CALAMITOSI IN GENERALE SERVIZI UFFICIO TECNICO Reperibilità h. 12 (Fino alle ore 24,00) SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE: REPERIBILITA' H 24.	5 2



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

2	STATO CIVILE: - 12 ore il Sabato dalle 08:00 alle 20:00 - 6 ore la Domenica o festivo dalle 08:00 alle 14:00 Non è previsto servizio reperibilità nei giorni prefestivi	3
3	SERVIZIO FARMACEUTICO: -Reperibilità H24 (da fine turno a inizio turno successivo)	2

4. Il Responsabile di Area di riferimento potrà inserire in turnazione di reperibilità anche soggetti assunti a tempo determinato. Ove necessario per esigenze di servizio e previa comunicazione formale, i termini orari dei servizi svolti in turnazione potranno essere modificati unilateralmente dall'Amministrazione.
5. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità viene messo in reperibilità anche per più di 6 giorni in un mese, con conseguente attivazione (per i turni oltre le 6 giornate nel mese) prevista dell'incremento dell'indennità di reperibilità come da CCNL 21/05/2018 da euro 10,33 a euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno.

**ART. 18 – TURNAZIONI E MODALITA' PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO
PER I LAVORATORI TURNISTI**

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
3. Salvo modifiche, il seguente servizio è, per ragioni obiettive, svolto nella forma della turnazione tra dipendenti: servizio di trasporto scolastico.

ART. 19 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE



1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
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.

ART. 20 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, a seguito della riduzione operata ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 2016/2018, risulta individuato in **€ 7.016,00**.
2. In sede di bilancio di previsione l'amministrazione comunale determina l'importo assegnato ad ogni Area.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, è pari a 15;

ART. 21 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita: 60 MINUTI.

ART. 22 – SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno n. 2 ore dopo il rientro dalla pausa o,



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA

PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

**CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE
(ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 16/11/2022)**

**ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE
DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 5, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:

- Responsabile dell'Area Amministrativa
- Responsabile dell'Area Tecnica

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.

**ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE**



COMUNE DI
MONTECATINI VAL DI CECINA
PROVINCIA DI PISA
P.Iva/C.F. 00344340500

1. Le parti concordano che per l'anno 2025 le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengono incrementate di Euro 4.420,81 in applicazione dell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025 e s.m.i..

ART. 25 – DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Montecatini Val di Cecina, 29.12.2025

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

Indennità per particolari responsabilità- 2025

Descrizione specifiche responsabilità - Indennità art. 15 Contratto Decentrato Economico 2025		
UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO		€ 1.500,00
RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI EDILIZI-URBANISTICI E AMBIENTALI		€ 1.500,00
RESPONSABILE UFFICIO PATRIMONIO-RIFIUTI E AMBIENTE		€ 1.500,00
RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI UFFICIO TECNICO		€ 1.005,00
RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI TRIBUTARI		€ 2.000,00
RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI AI SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI		€ 1.500,00
COORDINAMENTO SQUADRA ESTERNA E RELAZIONI COI CITTADINI		€ 1.500,00
RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI DI POLIZIA LOCALE E DI INFORMATICA		€ 2.000,00
RESPONSABILE DELLA FARMACIA		€ 1.500,00
RESPONSABILE DELLA FARMACIA		€ 1.500,00
		€. 15.505,00



ALLEGATO "B"

15 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
45 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegnano i punti massimi sotto riportati:

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - MAX 15 PUNTI
15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - MAX 40 PUNTI
Sino a 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice oolitico dell'Ente ecc.)
Sino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – MAX 45 PUNTI
Sino a 45	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

L'indennità spettante si calcola secondo la seguente formula:

Indennità spettante $3.000 \times \text{punteggio attribuito} / 100$

L'importo dell'indennità, fino ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i suddetti criteri a mezzo di una scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

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.



