

COMUNE DI ANGHIARI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE GIURIDICA e ECONOMICA 2023

PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Anghiari, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.
2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Il presente contratto integrativo decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2023
2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti.
3. La sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OOSS una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso. Tale principio non si



applica nel caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per lo svolgimento dell'incontro di cui al comma 1 la parte che promuove la procedura di interpretazione autentica invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

PARTE SECONDA ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 5

Reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate è istituito il servizio di pronta reperibilità:
 - **Pronto intervento/Protezione Civile:** € 10,33 per ogni giorno feriale di reperibilità fuori dell'orario di lavoro e € 20,66 per ogni giorno festivo di reperibilità fuori dell'orario di lavoro (art. 24, comma 1 CCNL 2016/2018);
 - **Servizio Anagrafe:** € 20,66 per ogni giorno festivo per i servizi relativi a dichiarazione di morte e/o di nascita (l'ufficio Anagrafe provvederà, in accordo con il responsabile, a fornire un calendario mensile di turni di reperibilità);
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Le parti concordano di non avvalersi della facoltà prevista dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 21/05/2018 e dunque di non elevare in sede di contrattazione integrativa, il limite dei servizi mensili di cui al comma 1 nonché la misura dell'indennità contrattuale.

Art. 6

Turnazione

1. Lo svolgimento dei servizi in turnazione è integralmente disciplinato dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022 si riconosce che per l'anno 2023 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai soli periodi di effettiva prestazione in turno dei seguenti servizi:
 - **Polizia Municipale;**

me

CF

Gianni

Nic

L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2023 è pari a € 3.763,47.

Art. 7

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è integralmente disciplinato dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.

PARTE TERZA
INDENNITA' E PREMIALITA'

Art. 8

Costituzione fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 possono essere stanziate, su indirizzo dell'organo esecutivo dell'Ente, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

Art. 9

Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le somme del Fondo risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, come certificate nella determinazione di costituzione n. 379 del 24/11/2023, che costituiranno oggetto di ripartizione, ammontano a euro 167.925,07 (allegato A al presente CCI). Di seguito viene riportato un estratto-

RISORSE DECENTRATE

Città

Sign.

lure

Gianni M. M.

TOTALE RISORSE STABILI	€ 158.170,52
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 9.754,55
TOTALE RISORSE 2023	€ 167.925,07
RESIDUO FONDO ANNO PRECEDENTE DA RISORSE STABILI	€ 5.641,19
TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE	€ 173.566,26

3. Da tale importo, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL, sono rese indisponibili le risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art.33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art.6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'*ex* VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

4. Le somme residue del Fondo saranno ripartite tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente Titolo. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente a partire dall'annualità 2023 quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 10

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 208 del decreto Legislativo 30 Aprile 1992, n. 285 "Nuovo Codice della strada" (CDS);

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

4. Le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo codice appalti) e per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (attività di recupero IMU e TARI) saranno disciplinati tramite specifici accordi tra le parti firmatarie del presente CCI.

5. Le 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, 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

Art. 11

Premi di performance

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, delle capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

3. Le risorse decentrate che vengono destinate annualmente ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in base a quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con Delibera di Giunta n. 111 del 30/12/2022.

4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.

6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- a. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- b. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro,

- al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
- c. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;
 - d. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.
8. Il Fuzionario di EQ autorizza l'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato collettivo e l'apporto individuale, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nell'anno pari ad almeno il 70% dei giorni lavorabili, da conteggiare al netto dei giorni di ferie annuali contrattualmente previsti; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, malattie a seguito di interventi chirurgici, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, i permessi ex L. 104/1992.
9. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
10. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 12

Performance individuale

- 1. Le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di Area delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance anche in ordine ad eventuali richieste di revisione della stessa.
- 2. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- 3. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di Agosto dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 13

Indennità condizioni lavoro

- 1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunerava lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori.
- 2. A decorrere dal 01/01/2023, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle suddette tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro come di seguito indicato.
- 3. Tali compensi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato:

- **Indennità di turnazione, ex art. 23 CCNL 21.05.2018**

Ai sensi dell'art. 30 del Ccnl 16.11.2022 si riconosce che per l'anno 2023 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai soli periodi di effettiva prestazione in turno dei seguenti servizi:

- **Polizia Municipale;**

L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2023 è pari a € 3.763,47.

- **Indennità di reperibilità, ex art. 24 CCNL 21.05.2018**

Ai sensi dell'art. 24 del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2023 ai seguenti servizi:

- **Pronto intervento/Protezione civile:** € 10,33 per ogni giorno feriale di reperibilità fuori dell'orario di lavoro e € 20,66 per ogni giorno festivo di reperibilità fuori dell'orario di lavoro (ex-art. 24, comma 1 CCNL 2016/2018);
- **Servizio Anagrafe:** € 20,66 per ogni giorno festivo per i servizi relativi a dichiarazione di morte e/o di nascita (l'ufficio Anagrafe provvederà, in accordo con il responsabile, a fornire un calendario mensile di turni di reperibilità);

L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità per l'anno 2023 è pari a € 8.377,07.

- **Indennità per condizioni di lavoro, (ex indennità di disagio e rischio) ex articolo 70 bis, CCNL 21.05.2018 -**

Ai sensi dell'art. 70 bis del Ccnl 21.05.2018 si riconosce che per l'anno 2023 i presupposti per l'erogazione di tale indennità sono stati verificati con riferimento ai seguenti servizi:

- **Servizio manutenzione;**
- **Servizio nettezza urbana;**
- **Servizio scuolabus;**

altre indennità :

- **Maneggio valori;**

- **Orario spezzato (disagio)**

Le indennità sono liquidate per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio, a disagio o implicanti il maneggio di valori.

L'importo complessivo destinato a finanziare tale indennità "condizioni di lavoro" al personale incaricato di svolgere attività esposte a rischio o a disagio e/o implicanti il maneggio di valori, per l'anno 2023, è pari a € 6.571,00.

- **Indennità per particolari responsabilità, ex articolo 70 quinquies, CCNL 21.05.2018**

L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta ai lavoratori, non titolari di posizione organizzativa, incaricati con atto formale dell'ENTE a svolgere compiti che comportano specifiche responsabilità, per un importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2023, è pari a € 554,04 tenuto conto della responsabilità assegnate e del sistema di graduazione individuate nel Regolamento di organizzazione uffici e servizi;

- **Indennità di servizio esterno, ex articolo 56 quinquies, CCNL 21.05.2018**

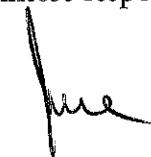
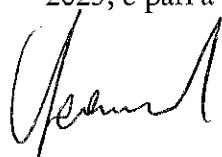
L'indennità di servizio esterno è riconosciuta ai lavoratori che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate effettive di svolgimento del servizio esterno, entro i valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2023, è pari a € 2.391,00;

- **Indennità per funzione, ex articolo 56 sexies, CCNL 21.05.2018**

L'indennità per funzione è riconosciuta ai lavoratori inquadrato nelle categorie C e D, non titolari di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado investito, per un importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

L'importo complessivo da erogare per tali indennità al personale incaricato, per l'anno 2023, è pari a 3.000,00 tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.



Nell'anno 2023, le seguenti indennità giornaliere sono così confermate:

- € 6,00 - condizione di lavoro - per ogni giorno feriale limitatamente agli addetti al servizio manutenzione, servizio nettezza urbana e servizio scuolabus;
- € 10,00 condizione di lavoro per ogni giorno festivo limitatamente agli addetti al servizio manutenzione, servizio nettezza urbana;
- € 6,00 per ogni giorno feriale limitatamente agli operatori della Polizia municipale;
- € 10,00 per ogni giorno festivo limitatamente agli operatori della Polizia municipale;
- € 2,00 limitatamente agli addetti al maneggio valori;
- € 4,00 limitatamente ai lavoratori esposti al disagio relativo ad orario di lavoro spezzato effettuato su specifica necessità richiesta da parte dell'amministrazione.

Tali indennità verranno liquidate mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività, e, in caso di cumulo di più indennità, non si potrà comunque superare la soglia giornaliera di € 10,00 (euro dieci/00). [riferimento artt. n. 22 e 26 del Contratto Integrativo Decentrato del personale non dirigente del comune di Anghiari del triennio 2019/2021].

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

Per l'anno 2023 le risorse decentrate destinate a processi di progressione economica all'interno delle aree sono quantificate in euro 7.400,00, sufficienti a coprire un numero limitato degli aventi diritto in ogni categoria di appartenenza così indicati:

- n. 3 (tre) dipendenti per l'area di Operatori esperti;
- n. 3 (tre) dipendenti per l'area di Istruttori;
- n. 2 (due) dipendenti per l'area di Funzionari;

e avranno decorrenza dal 1° gennaio 2023.

La graduatoria dei dipendenti cui sarà riconosciuta la PEO fino all'esaurimento delle risorse disponibili sufficienti a coprire un numero limitato degli aventi diritto in ogni categoria di appartenenza, è formata tenuto conto del peso attribuito ai seguenti parametri:

1. 80% della media della valutazione ottenuta da ciascun dipendente nel triennio precedente;
2. 20% dell'esperienza nel profilo (1 punto per ogni anno di permanenza nella ultima fascia di appartenenza alla categoria economica)

Possono essere inseriti in graduatoria coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- *hanno maturato un'anzianità di servizio nella stessa posizione economica per almeno 24 mesi;*
- *hanno maturato un'anzianità di servizio presso il Comune di Anghiari per almeno 36 mesi;*

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità di punteggio prevale:

- *il maggiore tempo di permanenza nella precedente PEO;*
- *i titoli di studio superiori a quelli richiesti per la categoria di appartenenza;*
- *maggior età.*

Sono esclusi dalla partecipazione alle procedure coloro che nel corso del 2023 sono stati beneficiari di una progressione verticale o che abbiamo iniziato, anche se non concluso, una procedure di progressione verticale.

PARTE QUARTA DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15

Destinazione annuale delle risorse del Fondo

1. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo per ciascuna delle fattispecie contrattate.

2. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 124.426,30 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'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, sono ripartite come da allegato prospetto:

UTILIZZO	Importo annuo
Progressione economica in essere	€ 11.385,13
Differenziale storico	€ 30.967,66
Indennità di comparto	€ 8.664,02
Nuove progressioni economiche	€ 7.400,00

lue

OK

St.

Yann J.

Indennità di turnazione	€ 3.763,47
Indennità condizioni di lavoro	€ 6.571,00
Indennità di funzione	€ 3.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 554,04
Indennità di servizio esterno	€ 2.391,00
Indennità di reperibilità	€ 8.377,07
Produttività (indicativa)	€ 71.241,70
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	€ 150.905,32
Residuo anno precedente	€ 5.641,19

Gli importi non utilizzati per le nuove progressioni economiche confluiranno nella produttività organizzativa.

Art. 16

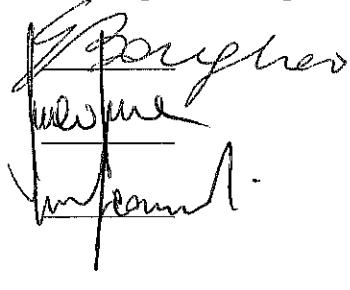
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

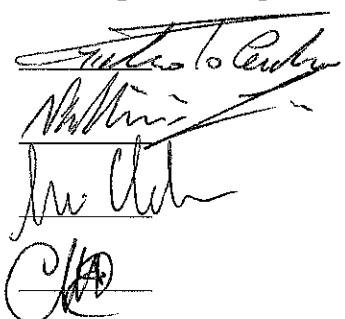
Dichiaro di aver letto, e anche compreso, quanto sopra riportato

ANGHIARI, 29/12/2023.

La delegazione di parte pubblica


Borghes
M. P. M.
M. P. M.

La delegazione di parte sindacale


A. C. C.
M. C.
M. C.
C. A.

