



COMUNE DI UZZANO

Provincia di Pistoia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027. Economico 2025.

Il giorno 6 ottobre 2025, presso il Palazzo Comunale di Uzzano, si incontrano la Delegazione Trattante del Comune di Uzzano e le Organizzazioni Sindacali aventi titolo a contrattare. In questa occasione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente relativo al triennio 2025 - 2027. Economico 2025.

Comune di Uzzano:

per la delegazione pubblica - costituita con deliberazione G.C. n. 90 del 12.12.2022

Dott. Marco Ciancaglini

Dott.ssa Maltagliati Laura

e le seguenti

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP Guidi Damiano

CISL FPS Bini Andrea

UIL FPL Livi Nicola

RSU

RSU - CGIL FP Saurino Paola

RSU - CISL FPS Giammattei Marina

RSU - UIL FPL Giusti Monica

Premesso che:

- con Determinazione del Responsabile dell' Area Finanziaria n. 213 del 07.07.2025 si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2025 – Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 in data 09.07.2025 sono stati dati gli indirizzi alla delegazione trattante per la contrattazione decentrata 2025;
- la preintesa, del Contratto Collettivo Integrativo relativo all'anno 2025, è stata sottoscritta in data 22.07.2025;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 in data 02.10.2025 ne è stata autorizzata la sottoscrizione.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Oggetto e obiettivi)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 (Ambito di applicazione)

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Uzzano con contratto a tempo indeterminato e determinato. La stessa disciplina si applica al personale comandato, salvo diversi accordi con le amministrazioni interessate per quanto riguarda le indennità legate alle funzioni svolte e gli incentivi legati alle prestazioni rese.

2. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 (parte giuridica) e dal 01.01.2025 al 31.12.2025 parte economica.

3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

5. Le OO.SS. Provinciali e la RSU (anche singolarmente) potranno richiedere all'Amministrazione incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3 (Consistenza del Fondo delle risorse decentrate)

1. Vista la deliberazione G.C. n. 32 del 09.07.2025 nella quale si dà l'indirizzo di procedere all'alimentazione del fondo destinato agli Incarichi di Elevata Qualificazione di una somma pari ad € 13.120,00, le parti concordano di procedere ad una pari decurtazione delle risorse stabili ai sensi dell'art.7, c. 4, lett. U del CCNL 16.11.2022, e nel contempo si dà atto di rivalutarlo qualora la normativa consentisse di individuare diverse fonti di finanziamento per finanziare l'aumento delle indennità di posizione riconosciute alle EQ.

2. A tal fine la RSU, le Organizzazioni sindacali e la parte pubblica si impegnano ad attivare il confronto su quanto previsto dall'art.13 commi 6,7,8 CCNL 2019-2021 (progressioni verticali in deroga) e di utilizzare per quanto sopra tutto quanto

disponibile in attuazione di disposizioni normative, di CCNL e nei limiti delle disponibilità economiche.

Art. 4

(Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 5

(Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 determinati per effetto di norme contrattuali o di accordi decentrati pregressi.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili tra gli istituti di cui al comma 2 dell'art.80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali comprensivi del rateo di tredicesima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

Art. 6
(Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance)

1. Le parti concordano che una quota parte del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 7
(Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale)

1 — Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, le somme destinate secondo la ripartizione sono incrementate per il medesimo anno di competenza, dalle economie derivanti dall'applicazione degli altri istituti contrattuali, ad eccezione dei risparmi del lavoro straordinario che vengono applicati al CCI dell'anno successivo.

Art. 8
(Performance Organizzativa)

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 9
(Performance Individuale)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel 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.

Art. 10
(Differenziazione del premio individuale)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto del sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022 che si aggiunge alla quota del premio attribuito al personale valutato positivamente. Le parti concordano che tale sistema dovrà fissare le modalità per il riconoscimento di una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da attribuire a una percentuale di dipendenti pari complessivamente al 4% di quelli oggetto di valutazione, in base ai punteggi conseguiti.

2. A parità di punteggio, nell'ordine di graduatoria costituisce elemento di precedenza la maggiore anzianità di servizio maturata nell'ente. Nel caso persista la parità l'ordine di graduatoria è determinato dalla maggiore età anagrafica.

Art. 11
(Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis, CCNL 21.5.2018 e art.84 bis del CCNL del 16.11.2022 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa)

1. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

a) Componente rischio: personale operaio esposto a rischio addetto alle funzioni di manutenzione del patrimonio per il quale è previsto il lavoro continuativo in strada o con mezzi meccanici il cui utilizzo richiede particolari corsi di formazione per il loro utilizzo in sicurezza (es. decespugliatori, mezzi agricoli...):

Valore: € 1,25 al giorno

b) Componente maneggio valori: personale con funzioni di agenti contabili:

Valore: € 2,00 al giorno per importi superiori a 5.000,01 € annui

c) Componente disagio: indennità di disagio riconosciuta ai funzionari e istruttori di polizia locale che, collocati in un servizio per turni, non svolgano il turno per motivi organizzativi e comunque siano disponibili, con un preavviso massimo di 3 giorni, a modificare l'orario di lavoro programmato da mattina a pomeriggio o sera e viceversa, per esigenze lavorative:

Valore € 7,00 al giorno.

2. L'indennità viene liquidata ogni tre mesi previa attestazione del responsabile di Area circa il rispetto delle condizioni previste.

Art. 12
(Altre indennità)

2. Le parti prendono atto che una quota delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'articolo 5 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: **turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità.**

Art. 13
(Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.5.2018, art.84 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale appartenente all' Area degli Operatori - Istruttori e Funzionari ex categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 CCNL 16.11.2022, articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, disciplina già prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999, compete un'indennità annua di :

a) € 400,00 per le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

b) € 400,00 per i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, come attribuiti con atto formale.

2. L' indennità di cui al precedente comma è erogata in un'unica soluzione, a fronte dell'attestazione dei rispettivi Responsabili di Settore, dei nominativi dei dipendenti e del periodo di lavoro in cui hanno svolto effettivamente i compiti e le funzioni per cui è previsto il compenso. L'importo è erogato in proporzione alla durata del periodo e alla percentuale della prestazione lavorativa (full o part time).

Art. 14
Progressioni Economiche all'interno delle Aree

1. A norma dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, la progressione economica all'interno delle Aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Nell'allegato "A", che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione e per la formazione delle graduatorie, ed è esposto in dettaglio il procedimento da attuare.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15
(Indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018 - art.100 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'articolo 100 del CCNL 16.11.2022, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di € 2,00.
4. La suddetta indennità sarà erogata sulla base dell'attestazione resa dal responsabile del servizio Polizia Municipale.

Art. 16

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018 - art.97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale di categoria D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato dal responsabile del settore, in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, così determinata: funzioni di coordinatore, comprensiva anche della responsabilità di una unità operativa €. 1.500,00 annui;

TITOLO IV - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17

Fondo per incentivare le specifiche attività e prestazioni art. 68 lett. g) del C.C.N.L del 21.05.2018 - Incentivi per funzioni tecniche)

1. Il fondo è finalizzato all'incentivazione delle prestazioni di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 36/2023. Gli incentivi per funzioni tecniche sono erogati in base a quanto stabilito dal Regolamento Comunale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 31.10.2023, salvo sua modifica o sostituzione.

(CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA)

Art. 1

Le progressioni economiche/differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% con arrotondamento alla unità superiore, dei dipendenti che possono accedervi.

2. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree di inquadramento del personale.

Art. 2

I criteri

1. Sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022:

- a) possono partecipare i dipendenti che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 3 anni ;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI di ripartizione annuale del fondo;
- c) la graduatoria è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - fino a 70 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili. Per l'attribuzione di questo punteggio verranno considerati i punteggi ottenuti a titolo di produttività individuale per i dipendenti non titolari di posizione, la valutazione complessiva, per i titolari di posizione. Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato
 - punteggio da 96 a 100: punti 70
 - punteggio numerico da 90 a 95: punti 65
 - punteggio numerico da 85 a 89: punti 60
 - punteggio numerico da 80 a 84: punti 55
 - punteggio numerico fino a 79 punti 0
 - fino a 30 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo. Per esperienza professionale sui intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente 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, presso altre amministrazioni o comparti diversi. Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito (articolo 4 della legge 53/2000). Per tale ambito di valutazione è attribuibile il punteggio massimo di 30 punti sopra detto così determinato

- punti 1,5 per ogni anno di esperienza professionale, fino ad un massimo di 7 punti
- punti 1,50 per ogni anno di esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale acquisito, purché nel medesimo profilo professionale, fino a un massimo di 23 punti
- nel caso in cui l'esperienza professionale nel profilo o dall'ultima progressione sia in frazione d'anno ai fini del calcolo delle frazioni, per periodi pari o superiori a 15 giorni si considera il mese per intero

e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella media delle valutazioni; in caso di ulteriore parità al dipendente più giovane come età anagrafica.

Art. 3

Le procedure

2. Per ogni dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene redatta una scheda di valutazione contenente l'indicazione del punteggio individuale determinato dalla sommatoria dei singoli punteggi dettagliati nel precedente articolo 2. Le schede vengono consegnate ai dipendenti acquisendo evidenza della data;

4. Entro i 10 giorni successivi i dipendenti possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della scheda di valutazione. Decorso tale termine il Responsabile del Personale ed il Segretario comunale esaminano le osservazioni pervenute.

Successivamente vengono adottati gli atti definitivi di attribuzione dei differenziali stipendiali, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

ALLEGATO "B"

DISTRIBUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2025

RISORSE		UTILIZZO	
Risorse variabili non soggette al limite a finanziamento partite di giro	27.634,00	Incentivi funzioni tecniche	16.000,00
		Sponsorizzazioni, ISTAT ecc...	11.634,00
Risorse stabili	73.789,00		
Risorse variabili non soggette al limite	12.103,00		
Totale fondo	85.892,00		
		Progressioni orizzontali e differenziali stipendiali	51.413,83
		Indennità di comparto	3.764,04
		Indennità condizioni lavoro (rischio operai – maneggio valori – disagio polizia municipale)	2.900,00
		Indennità di turno (polizia municipale)	3.800,00
		Reperibilità	300,00
		Indennità specifiche responsabilità (URP – Anagrafe)	800,00
		Indennità servizio esterno (polizia municipale)	1.600,00
		Indennità di funzione (polizia municipale)	1.500,00

	Progressioni economiche all'interno delle aree	3.500,00
	Residuo per produttività – questo importo potrà variare a seguito dell'incremento per economie realizzate per le minori necessità accertate per la copertura dei costi connessi al pagamento delle indennità sopra elencate	16.314,13

In relazione alle progressioni economiche orizzontali, verificata la quota di risorse stabili disponibili, viene destinata alle progressioni economiche da effettuarsi con decorrenza 1° gennaio 2025 una somma complessiva pari a € 3.500,00 del numero dei dipendenti inquadrati nei diversi settori, del costo dei differenziali stipendiali come individuati dalla Tabella A allegata al CCNL del 16/11/2022 e di quanto previsto per il personale delle Sezioni Speciali agli artt. 92, 96, 102 e 106, nell'anno 2025 potranno essere attribuiti i seguenti differenziali:

- a) Area degli Operatori n. 1 differenziale
- b) Area degli Istruttori n. 2 differenziali
- c) Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione n.1 differenziale.

LA PARTE DATORIALE

f.to dott. Ciancaglini Marco
f.to dott.ssa Maltagliati Laura

LA PARTE SINDACALE

CGIL FP f.to Guidi Damiano
CISL FP f.to Bini Andrea
UIL FPL f.to Livi Nicola
RSU – CGIL FP f.to Saurino Paola
RSU – CISL FP f.to Giammattei Marina
RSU – UIL FPL f.to Giusti Monica