

ART.1 - Ambito di applicazione.....
ART.2 - Oggetto, principi e finalità.....
ART.3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative.....
ART.4 - Interpretazione autentica del contratto integrativo.....

ART.5 - Reperibilità.....

ART.6 - Turnazione.....

ART.7 - Costituzione fondo risorse decentrate.....	ART.8 - Criteri ripartizione del Fondo.....	ART.9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	ART.10 - Premi performance.....	ART.11 - Performance organizzativa.....	ART.12 - Performance individuale.....	ART.13 - Indennità condizioni di lavoro	ART.14 - Progressioni economiche all'interno delle aree	ART.15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari EQ.....
--	---	--	---------------------------------	---	---------------------------------------	---	---	--

ART.16 - Indennità servizio esterno Polizia Locale.....
ART.17 - Indennità di Funzione.....
ART.18 - Destinazione annuale delle risorse del Fondo.....
ART.19 - Disposizioni finali.....

L

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 31.12.2025.
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 OO.SS. 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 o 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.



Interpretazione autentica del contratto integrativo

Art. 4

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 in:

a. Pronto intervento/Protezione Civile;

b. Servizio Anagrafe (l'ufficio Anagrafe provvederà, in accordo con il Responsabile, a

fornire un calendario mensile di turni di reperibilità);

2. È istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66 per 12 ore al giorno) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. 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.
4. Le parti concordano avvalersi della facoltà prevista dall'art. 7, comma 4 lettera k) del CCNL 21/05/2018 e dunque di elevare, il limite dei servizi mensili di cui al comma 1 a 7 volte in un mese.
5. L'orario di intervento per la reperibilità del servizio Anagrafe è dalle ore 8.00 alle ore 20.00.
6. Qualora il servizio di reperibilità dovesse protrarsi oltre le 12 ore, la remunerazione sarà riproporzionata alle ore di effettivo servizio svolto in reperibilità (es. Pronto intervento/Prot. Civile).

Art. 6

Turnazione

1. Lo svolgimento dei servizi in turnazione è integralmente disciplinato dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda. I presupposti per l'erogazione di tale indennità saranno verificati con riferimento ai soli periodi di effettiva prestazione di turno dei seguenti servizi:

a. Polizia Municipale

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva

infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. In caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

PARTE TERZA

INDENNITA' E PREMIALITA'

Art. 7

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. 8

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 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, come certificate nella determinazione di costituzione n. 297 del 05/11/2025, che costituiranno oggetto di ripartizione, ammontano a **euro 168.213,81** (allegato A al presente CCI).

Di seguito viene riportato un estratto:

Totale risorse stabili	€ 163.134,78
------------------------	--------------

Totale risorse variabili	€ 5.079,03
TOTALI RISORSE 2024	€ 168.213,81
Residuo fondo anno precedente da Risorse	€ 5.716,66
TOTALE RISORSE DA UTILIZZARE	€ 173.930,47

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 2025 quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 9

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);
 - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario;
 - 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 stanziare 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.

Art. 10

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, della capacità innovativa, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo 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 decentralizzate 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.
5. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono 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;
- b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
- d. 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;

6

- e. 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.
6. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.
7. Il Responsabile del Servizio titolare 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 annui 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, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, i permessi ex L. 104/1992.
8. 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.
9. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 11

Performance organizzativa

1. A seguito dell'individuazione del premio correlato alla performance, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti dell'Area, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
2. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 10.
3. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno; Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decantate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

Art. 12

Performance individuale

1. Le risorse destinate alla corrispondenza dei premi collegati alla performance individuale

avengono 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'art. 71, comma 1 del D.L. 112/08 rappresentano economia 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 remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori.

2. L'indennità condizioni di lavoro per i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle suddette tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro, parametrata come segue:

Voce	Importo 2025	Importo 2026
Giorno feriale (manutenzione, nettezza urbana, scuolabus)	€ 6,00	€ 3,00
Giorno festivo (manutenzione, nettezza urbana, scuolabus)	€ 10,00	€ 5,00
Orario spezzato (su richiesta)	€ 4,00	€ 2,00
Maneggio valori	€ 4,00	€ 2,00

3. Le indennità verranno liquidate mensilmente per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività e l'eventuale compresenza di più di una delle suddette fattispecie non potrà comunque essere remunerata con un importo superiore a 15 euro giornalieri.

Art. 14

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.

2. Per l'anno 2025 le risorse decentralizzate destinate a processi di progressione economica all'interno delle aree sono quantificate in euro 3.750,00, sufficienti a coprire un numero limitato degli aventi diritto in ogni categoria di appartenenza così indicati:

- n. 1 (uno) dipendenti per l'area Operatori Esperti;
- n. 2 (due) dipendenti per l'area Istruttori;
- n. 1 (uno) dipendenti per l'area di Funzionari ed elevata qualificazione;

3. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita), con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000.
PERIODO DI ANZIANITA' PRESSO IL COMUNE DI ANGHIAIARI	Le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, il dipendente deve aver maturato un'anzianità di servizio presso il Comune di Anghiari per almeno 36 mesi.
PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di 24 mesi per ogni Area di inquadramento.
SANZIONI DISCIPLINARI	Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

4. Le parti concordano, in sede di Contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse, il budget per ciascuna Area di inquadramento da destinare all'Istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL 16/11/2022. La decorrenza delle nuove progressioni sarà in ogni caso il 1° gennaio dell'anno in cui viene esso definitivamente sottoscritto.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sottoindicati:

a) 80% della media della valutazione ottenuta da ciascun dipendente nel triennio precedente;

b) 20% dell'esperienza del profilo (1 punto per ogni anno di permanenza nell'ultima fascia di appartenenza alla categoria economica);

6. Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

7. A parità di punteggio prevale:

- il maggior tempo di permanenza della precedente PEO;
- il titolo di studio superiore a quelli richiesti per la categoria di appartenenza;
- maggiore età;

9



8. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

9. Sono esclusi dalla partecipazione alle procedure coloro che nel corso del 2025 sono stati beneficiari di una progressione verticale o che abbiano iniziato, anche se non concluso, una procedura di progressione verticale.

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ

1. Agli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q. rapportate alla valutazione del NdV;

PARTE QUARTA SEZIONI SPECIALI

Art. 16

Indennità servizio esterno Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nell'arco di un mese.

3. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata:

Voce	Importo 2025	Importo 2026
Giorno feriale	€ 6,00	€ 3,00
Giorno festivo	€ 10,00	€ 5,00

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito all'effettivo svolgimento dei servizi esterni.

Indennità di Funzione

Art. 17

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- b. L'importo della singola indennità è fissato fino a un massimo di € 3.000,00;
3. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per l'anno 2025 è di € 3.000,00. A decorrere dall'anno 2026, tale importo sarà rideterminato in € 1.500,00.

PARTI FINALI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18

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 2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 168.213,81 tra le diverse modalità di utilizzo previste 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	€ 40.894,90
Indennità di comparto	€ 8.532,91
Indennità di turnazione	€ 4.319,59
Indennità condizioni di lavoro	€ 8.216,00
Indennità di funzione	€ 3.000,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00
Indennità di servizio esterno	€ 2.500,00
Indennità di reperibilità	€ 7.904,91
Costo nuove progressioni orizzontali	€ 3.750,00
Produttività	
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	€ 79.118,31

*I dati sono provvisori in quanto frutto della proiezione fino al 31/12/2025. Quelli definitivi saranno quantificati ed inseriti dopo la liquidazione della mensilità di Dicembre.

Art. 19

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, 16/12/2025.

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

FCCGIL Marziano R&S

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.