

MODIFICHE ACCORDO INTEGRATIVO 2023 – 2025 ED ACCORDO ECONOMICO 2024
DEL COMUNE DI SENIGALLIA

Accordo 01/2024

LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

delegazione di parte datoriale:

Claudia Conti Segretario Generale del Comune di Senigallia - Presidente

Lucia Carotti, Responsabile Area Risorse umane del Comune di Senigallia - componente

Andrea Marcantoni, Responsabile Area 12 Finanze/Tributi/Economato – componente ;

delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU:

Stefano Bartolucci, Francesco Calcina, Fausto Perini, Enzo Mariani, Daniela Giuliani, Nico Mariani, Massimiliano Frulla, Riccardo Rago, Simona Romagnoli, Sonia Santini, Rossella Perini, Manuela Mancinelli

Rappresentanti territoriali organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16/11/2022- OO.SS.:

FP Cgil Barbara Blasi - Cisl FP Salvatore Gianluca Sena - Uil FPL Stefano Grilli

Visto il CCNL per il personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16/11/2022;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 163 dell'11/07/2023, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art.8, comma 2 CCNL 16/11/2022;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 26/11/2024 ad oggetto "INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023. DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER CONTRATTAZIONE ECONOMICA ANNO 2024 E MODIFICHE CONTRATTO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNO 2023-2025";

Atteso che il Fondo risorse decentrate anno 2024 è stato costituito con determinazione della Responsabile Area Risorse umane n. 1790 del 12/12/2024. Il Fondo, così costituito, è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con parere n. 114 del 12/12/2024;

Preso atto della delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie (deliberazione n. 5/2019) che ritiene che gli incentivi monetari, da corrispondere al personale di polizia locale, impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, possano essere considerato fuori dai limiti di spesa (art. 23, co. 2, d.lgs. 75/2017) solo per la quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente.

Vista inoltre la Corte delle Marche (deliberazione n. 3/2020) che ha escluso, tuttavia, che nella definizione data dalla Sezione delle Autonomie potessero trovare ingresso gli incassi nell'esercizio corrente su accertamenti di esercizi precedenti o riscossioni ottenute su ruoli coattivi di anni precedenti incassati nell'anno.

Visto il parere di Aran CFL 41;

Atteso che l'art.14, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022 prevede che il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.7, comma 4 lett.c);

Visto il parere Aran n.4881 del 11.6.2024, il quale chiarisce che *"Sul tema dei potenziali "beneficiari", come individuati in sede di contrattazione integrativa, ex art. 7, comma 2 lett. c) del CCNL 16 novembre 2022, è fuori dubbio che trattandosi di procedure per "aree", gli stessi siano tutti coloro che possono legittimamente partecipare alla procedura selettiva distinta per area"*.

Visto il parere della Funzione Pubblica 22327/2024 secondo il quale " ..nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti".

Evidenziato che pertanto l'applicazione delle progressioni economiche anche per aree funzionali intese come strutture organizzative di massima dimensione dell'ente, prevista dall'art.9, commi 8 e 9 del Contratto Integrativo 2023 – 2025, sottoscritto il 29/12/2023 non risulta pienamente conforme al dettato letterale dell'art.14 CCNL ed esporrebbe inoltre l'Ente a responsabilità poiché comporterebbe la partecipazione alla procedura selettiva, in alcune Aree funzionali, di un unico dipendente, in contrasto con il principio della "quota limitata" dei dipendenti che possono accedere al beneficio economico, derivante dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 per i quali la progressione deve essere attribuita in modo selettivo, e secondo RGS, DFP e ARAN per la selettività della progressione non può accedere al beneficio economico più della metà degli aventi diritto;

Precisato che il principio della quota limitata deve essere applicato anche alle progressioni all'interno delle aree previste dal CCNL 16.11.2022, in conformità al parere Aran CFL220, secondo il quale tale principio, "trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09, tuttora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo citi espressamente";

Tenuto conto del principio di irretroattività dei contratti collettivi integrativi, che pertanto possono avere decorrenza solo successiva alla loro sottoscrizione definitiva;

Atteso che le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata hanno sottoscritto in data 19/12/2024 l'ipotesi di accordo 01/2023 ad oggetto "Modifiche accordo integrativo 2023 – 2025 ed accordo economico 2024 del Comune di Senigallia";

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 285 del 23/12/2024 con la quale, a seguito della attestazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, con parere n. 117 del 20/12/2024, della compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme in materia, ai sensi dell'art. 40 bis D.Lgs. n. 165/2001, il Presidente di parte datoriale veniva autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'accordo collettivo integrativo in oggetto;

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO

INDICE

Art. 1 – Modifiche e integrazioni dell'Accordo integrativo normativo 2023 – 2025 stipulato il 29/12/2023

Art. 2 – Decorrenza

Art. 3 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024

Art. 4 – Finanziamento specifiche responsabilità e indennità di funzione

Art. 5 – Disposizioni finali

Art. 1 – Modifiche e integrazioni dell'Accordo integrativo normativo 2023 – 2025 stipulato il 29/12/2023

1. **L'art. 9 dell'Accordo 29/12/2023 " Criteri generali"**, relativo alle Progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 è modificato come di seguito riportato:

a)il comma 3 è modificato come segue:

possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi ~~tre~~ due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b)il comma 8 è eliminato

~~8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite dalle delegazioni trattanti per ciascuna area professionale, la Conferenza dei Responsabili di Area e U.O.A. definisce il numero di differenziali stipendiali attribuibili in ogni area funzionale dell'Ente, al fine di evitare le~~

~~penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli Responsabili EQ~~

c) il comma 9 (**comma 8 nel testo modificato**) è modificato come segue:

9. 8. la comunicazione di avvio della procedura per la definizione delle graduatorie è pubblicato sulla intranet. Le graduatorie sono distinte ~~per ciascuna area funzionale, e, nell'ambito di ogni area funzionale,~~ per ciascuna area professionale di inquadramento. Le stesse vengono predisposte dal Responsabile del servizio Risorse Umane;

d) Dopo il comma 11 (**comma 10 nel testo modificato**) è inserito il seguente comma:

11. Per il criterio della *valutazione individuale* di cui alla tabella "1 – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie" di cui al precedente comma, si considera il punteggio relativo alla sezione "Obiettivi/attività" e alla sezione "Comportamenti organizzativi della scheda di valutazione della performance, con esclusione del punteggio relativo alla sezione "Performance organizzativa", Ciò in aderenza all'art.14, comma 2 lett.d. 1) del CCNL 16/11/2022 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente (allegato "C" del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) con particolare riferimento all'art. 2, comma 2, il quale prevede, quali distinti elementi di valutazione, la valutazione della performance organizzativa e la performance individuale, collegata al "raggiungimento di specifici obiettivi/attività" e alla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. I punteggi relativi alle due sezioni della scheda sopra indicate sono debitamente riproporzionati in base alla scala di punteggio 0 – 5 prevista dal predetto sistema di valutazione.

2. **L'art. 11 dell'Accordo 29/12/2023 " Indennità condizioni di lavoro – valori e criteri"**, comma 3 b Attività disagiate è modificato come di seguito riportato:

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a)Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il personale in turno e/o reperibilità, per prestazioni rese in orario serale, dopo le ore 20 per almeno tre ore: euro 8 al giorno.

b)Prestazione resa, escluso il personale in turno e/o reperibilità, che, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro effettua la presa di servizio il sabato, la domenica o altro giorno festivo impegnandosi con particolare flessibilità oraria e disponibilità, per lo svolgimento delle attività di seguito indicate in via non esaustiva:

- svolgimento di attività di assistenza e supporto in occasione di cerimonie che richiedono la presenza del gonfalone, cerimonie ed eventi che comportano l'apertura delle sedi comunali: euro 10 al giorno;

~~- prestazione resa dal personale che, in presenza di emergenze legate alla sicurezza pubblica derivanti da stato di calamità o ordinanza sindacale, al di fuori della reperibilità e della turnazione, effettua la presa di servizio per prestazioni lavorative di pronto intervento, ivi compresa l'attività di redazione di ordinanze sindacali e atti amministrativi di particolare urgenza: euro 10 al giorno (ELIMINATO);~~

c) Prestazione resa dal personale che, in presenza di emergenze legate alla sicurezza pubblica derivanti da stato di calamità o ordinanza sindacale o da allerte meteo di grado rosso o arancione diramate dalla Regione Marche (1): al di fuori della reperibilità e della turnazione, effettua la presa di servizio per prestazioni lavorative di pronto intervento, ivi compresa l'attività di redazione di ordinanze sindacali e atti amministrativi di particolare urgenza: euro 10 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. **L'art.12 – Indennità per specifiche responsabilità**, è modificato come di seguito riportato:

art. 12, comma 1.1

le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile di Area o U.O.A. competente, o atto del Sindaco per le deleghe di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, con cadenza annuale, e attribuite con atto formale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. *L'atto del Responsabile di Area/U.O.A. di conferimento della specifica responsabilità deve essere espressamente motivato con l'esplicitazione in concreto delle ragioni della sussistenza di ciascuna fattispecie indicata.*

art. 12, comma 1.7

Ogni Responsabile, di regola a inizio anno, trasmette tempestivamente l'atto di attribuzione delle specifiche responsabilità al Responsabile competente in materia di personale. Gli importi dei compensi, riportati nell'atto di attribuzione, sono determinati da ciascun Responsabile sulla base del budget previsionale di area, calcolato *in particolare* con riferimento alle unità di personale assegnate, nei limiti delle risorse complessivamente destinate alle specifiche responsabilità. Il budget deve essere comunicato preventivamente dal servizio personale, sentita la conferenza dei servizi; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il Responsabile ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile Area risorse umane;

4. **L'art.15 – Indennità di funzione** è modificato come di seguito riportato:

4.1 art. 15, comma 2

L'attribuzione dell'indennità di funzione e specifiche responsabilità è subordinata alla presenza delle fattispecie di seguito individuate. Gli importi sono determinati secondo i criteri anch'essi di seguito individuati.

AREA ISTRUTTORI- IMMODIFICATO

AREA FUNZIONARI

FATTISPECIE

Si prevedono n. ~~6~~ 8 fattispecie.

Per l'attribuzione dell'indennità di funzione è necessaria la presenza di almeno 2 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda del numero di fattispecie ricorrenti nel singolo caso.

1. Responsabilità derivante dalla nomina quale sostituto del Responsabile di Area titolare di EQ ai sensi dell'art.19, comma 1 lett.b) del ROUS. (*) – NUOVA FATTISPECIE
2. Responsabilità collegate a procedimenti particolarmente complessi (di carattere non ripetitivo e a conduzione per fasi) che coinvolgono altri enti, istituzioni o organi interni dell'ente, elaborazione di pareri
3.Coordinamento di un ufficio
4.Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (da 4 a 9) (*) - FATTISPECIE MODIFICATA
5.Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (= o > 10) (*) – NUOVA FATTISPECIE
5.6-Autonomia organizzativa e/o decisionale su particolari linee di attività o coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.
6.7.Attività di supporto interno all'Area nel suo complesso e/o ad altre Aree, avente rilevante autonomia organizzativa e con compiti anche a carattere intersettoriale e/o di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne.
7. 8.Attività che comporta conoscenze di tipo intersettoriale e/o multidisciplinare.

(*) le fattispecie 4 e 5 non possono essere cumulate

IMPORTI

L'importo annuo dell'indennità di funzione viene determinato come segue:

€ 4.000,00 in presenza delle fattispecie:1-2-3-5-6-7 -8

€ 3.000,00 in presenza di 6 fattispecie: 2-3- 5--6-7 -8

€ 2.500,00 in presenza di 5 fattispecie in presenza di 5 o 6 fattispecie, fra le quali non deve essere compresa la fattispecie 5

€ 2.000,00 in presenza di 4 fattispecie

€ 1.500,00 in presenza di 3 fattispecie

€ 1.200,00 in presenza di 2 fattispecie

4.2 art. 15, comma 3

Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui al comma 2 viene moltiplicato per i coefficienti riportati nella seguente tabella:

Categoria di personale di polizia locale	Grado del personale	Coefficiente	coefficienti
Personale di polizia locale AREA ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	0,7	0,92
	Assistente di polizia locale	0,7	0,94
	Sovrintendente di polizia locale	0,8	0,96
	Sovrintendente Capo di polizia locale	0,8	0,96
	Vice ispettore di polizia locale	0,9	0,98

	Ispettore di polizia locale	0,9	0,98
	Ispettore Capo di polizia locale	1	1
Personale di polizia locale AREA FUNZIONARI	Sostituto commissario di polizia locale	0,7	0,94
	Vice commissario di polizia locale	0,8	0,96
	Commissario di polizia locale	0,8	0,96
	Commissario Capo di polizia locale	0,9	0,98
	Commissario superiore di polizia locale	0,9	0,98
	Commissario coordinatore di polizia locale	1	1

5. L'Allegato B del dell'Accordo 29/12/2023, relativo a "Fattispecie e misura dell'indennità di specifica responsabilità" è modificato come di seguito riportato:

ALLEGATO B CCI 01/2023 :

DISPOSIZIONI GENERALI

Nel caso ricorrano più specifiche responsabilità l'importo complessivo non potrà superare i 1.100 per gli operatori ed operatori esperti, € 3.000 per l'area istruttori ed € 4.000 per l'area dei funzionari in relazione allo stesso dipendente.

1. FATTISPECIE E MISURA DELL'INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA':

1.1 AREA OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI - IMMODIFICATO

1.2 AREA ISTRUTTORI

Per il personale dell'Area degli Istruttori si prevedono *n.8* fattispecie caratterizzate dallo svolgimento di compiti aggiuntivi e/o dall'esercizio di competenze di particolare complessità rispetto a quelli caratterizzanti la posizione. Per l'attribuzione della "specifica responsabilità" è necessaria la presenza di almeno **1** fattispecie.

Area Istruttori	
1	Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (minimo 3)

2	Assegnazione di plurime linee di attività
3	Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa
4	Coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna
5	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 07/03/2005, n. 82, e s.m.i. – CAD);</p> <p>es: -progettazione e/o direzione dell' esecuzione dei contratti relativi a progetti di informatizzazione finalizzati alla realizzazione della transizione al digitale</p> <p>- progettazione e gestione della cybersecurity dell' Ente sia relativa ai sistemi che costituiscono l'infrastruttura LAN/BAN dell' Ente</p>
6	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale
7	Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai compiti di protezione civile
8 NUOVA FATTISPECIE Non può essere cumulata con la fattispecie 7	Specifiche responsabilità derivanti dalla nomina del Sindaco quale Responsabile di Funzione nell'ambito del Centro Operativo Comunale di Protezione Civile

IMPORTI

Il peso annuo della posizione è pari a:

1. € 3.000,00 in presenza di almeno n.5 fattispecie, compresa la fattispecie 8

1. € 1.800,00 in presenza di almeno n.5 fattispecie esclusa la fattispecie 8

2. € 1.400,00 in presenza di 4 fattispecie
3. € 1.100,00 in presenza di almeno 3 fattispecie
4. € 1.200,00 in presenza di 1 sola fattispecie per la fattispecie 8
5. € 1.000,00 in presenza di 1 sola fattispecie per le fattispecie 1 – 2 – 3 – 4 -5
6. € 600,00 in presenza 1 sola fattispecie per le fattispecie 6 o 7

1.3 AREA FUNZIONARI

Per il personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione si prevedono n.8 fattispecie caratterizzate dallo svolgimento di compiti aggiuntivi e/o dall'esercizio di competenze di particolare complessità rispetto a quelli caratterizzanti la posizione. Per l'attribuzione della "specificità responsabilità" è necessaria la presenza di almeno 1fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda del numero di fattispecie ricorrenti nel singolo caso.

Area funzionari ed EQ	
1	<i>Responsabilità derivante dalla nomina in qualità di sostituto del Responsabile di Area titolare di EQ ai sensi dell'art.19, comma 1 lett.b) del ROUS. - NUOVA FATTISPECIE</i>
2	Responsabilità collegate a procedimenti particolarmente complessi (di carattere non ripetitivo e a conduzione per fasi) che coinvolgono altri enti, o altre aree dell'ente, elaborazione di pareri.
3	Coordinamento di un ufficio
4	Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (da minimo 4)
5	Autonomia organizzativa e/o decisionale su particolari linee di attività esterna e/o interna.
6	Attività di supporto interno all'Area nel suo complesso e/o ad altre Aree, avente rilevante autonomia organizzativa e con compiti anche a carattere intersettoriale e/o di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne.
7	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 07/03/2005, n. 82, e s.m.i. – CAD); es: Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 07/03/2005, n. 82, e s.m.i. – CAD):

	<p>es: progettazione e/o direzione dell' esecuzione dei contratti relativi a progetti di informatizzazione finalizzati alla realizzazione della transizione al digitale</p> <p>-progettazione e gestione della cybersecurity dell' Ente sia relativa ai sistemi che costituiscono l'infrastruttura LAN/BAN dell' Ente</p> <p>-progettazione e/o supporto applicativo e normativo alla struttura comunale nella gestione documentale e archivistica</p>
8	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale

IMPORTI

Il peso annuo della posizione è pari a:

€ 4.000,00 in presenza di almeno n.6 fattispecie, compresa la fattispecie 1

€ 3.000,00 in presenza di almeno 5 fattispecie

€. 2.500,00 in presenza di 4 fattispecie

€ 2.000,00 in presenza di 3 fattispecie

€ 1.500,00 in presenza di 2 fattispecie

€ 1.200,00 in presenza di 1 fattispecie se presente una sola fattispecie (1 o 2 o 3 o 4 o 5)

€ 700,00 se presente unicamente la fattispecie 6 o 7

Art. 2 – Decorrenza

1.Le disposizioni di cui all'art.1, comma 1 lett.a) e commi 2-3-4-5 della presente ipotesi di contratto integrativo entrano in vigore dal 01/01/2025.

2.Le altre disposizioni, avendo carattere interpretativo e di riconduzione delle clausole alla disciplina del CCNL hanno immediata applicazione.

Art. 3 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024

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

1.Per l'anno 2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione del Fondo, ammontano ad € **316.666,74** al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 - **410.790,58**;
- le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 - **128.439,57**;
- 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 - **€ 774,72**;
- Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato **A)** al presente contratto.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato **A)** al presente contratto.

3. E' prevista, con decorrenza 01/01/2024 l'attivazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art.14 CCNL 16/11/2022 e dell'art.9 del Contratto integrativo 2023 – 2025 stipulato in data 29/12/2024. Le parti definiscono come segue il numero di **differenziali stipendiali** attribuibili per ciascuna area di inquadramento professionale presente nell'Ente:

n. 23 operatori esperti

n. 31 istruttori

n. 17 Funzionari ed elevata qualificazione

4. La somma prevista per il finanziamento dei predetti differenziali, riportata nell'Allegato A del presente atto è di €. 67.700,00, che comprende un importo pari ad € 2.000,00 da destinare al finanziamento del maggior costo delle eventuali progressioni del personale di Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento (art.96 CCNL 16/11/2022) e del personale iscritto ad ordini ed albi professionali (art.102 CCNL 16/11/2022). Nel caso di mancato o parziale utilizzo di detto importo, la somma corrispondente è destinata al finanziamento dei premi di performance.

Art. 4 – Finanziamento specifiche responsabilità e indennità di funzione

1. Le parti stabiliscono, per l'anno 2025, in attesa di definire il relativo accordo economico, di destinare per l'indennità di specifica responsabilità l'importo complessivo di **€ 71.000** di cui **€ 33.000** grazie alle risorse aggiuntive derivanti dai risparmi da piani di razionalizzazione già approvati per il triennio 2022/2024 e accertati in base ai dati di preconsuntivo per quanto riguarda il 2024 che l'Amministrazione intende destinare al fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti entro il limite massimo del 50%.

2. Le parti stabiliscono, per l'anno 2025, in attesa di definire il relativo accordo economico, di destinare per l'indennità di funzione l'importo complessivo di **€ 14.000** di cui euro **6.000** grazie alle risorse aggiuntive derivanti dai risparmi da piani di razionalizzazione già approvati per il triennio 2022/2024 e accertati in base ai dati di preconsuntivo per quanto riguarda il 2024 che l'Amministrazione intende destinare al fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti entro il limite massimo del 50%.

3. L'inserimento definitivo nel fondo della quota dei suddetti risparmi è subordinata alla certificazione da parte del revisore dei conti.

4. La determinazione finale dell'importo dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione integrativa a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti superiore

o inferiore al budget previsionale complessivo, l'indennità sarà proporzionalmente incrementata o ridotta.

Art. 5 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo, sia economico, derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni.
3. Le parti autorizzano in sede di sottoscrizione dell'accordo definitivo la correzione di eventuali errori formali, di calcolo, o di citazioni non corrette di normative o contratti.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI ALLEGATE AL CONTRATTO INTEGRATIVO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a destinare una adeguata quota di risorse alle progressioni economiche all'interno delle aree anche per il prossimo biennio (2025 – 2026), verificate le risorse complessivamente disponibili per finanziarie i diversi istituti contrattuali.

Senigallia, 27/12/2024

Per la delegazione trattante di parte datoriale:

Il Presidente
firmato

Per la RSU:

firmato

Per le OO.SS.

FP Cgil firmato

Cisl FP firmato

Uil FPL firmato

CSA RAL