



Comune di Livorno

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2025-2027
(CCDI)**

***PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI LIVORNO
DI CUI AL CCNL 16/11/2022***

ACCORDO

***come da Ipotesi di pre-intesa sottoscritta in data
16/12/2025***

Indice

Premesse di ordine generale.....	pag. 6
Articolo 1.....	pag. 7
Campo di applicazione	
Articolo 2.....	pag. 7
Durata	
Articolo 3.....	pag. 7
Tempi, modalità e procedure di modifica	
Articolo 4.....	pag. 7
I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 5.....	pag. 8
I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 6.....	pag. 8
Definizione della misura percentuale di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota di limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo (art.7 comma 4 lett. ae) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 7.....	pag. 9
Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g); (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 8.....	pag. 11
L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; (art.7 comma 4 lett. d) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 9.....	pag. 12
L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art.7 comma 4 lett. e) CCNL16/11/2022)	
Articolo 10.....	pag. 12
I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 (art.7 comma 4 lett. f) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 11.....	pag. 12
I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 (art.7 comma 4 lett. f) CCNL 16/11/2022) – ex. art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018	

Articolo 12.....	pag. 12
Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza, ai sensi dell'art. 55, c. 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate) – rif.to art. 84 CCNL 16/11/2022 (art. 7, comma 4, lett af) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 13.....	pag. 12
I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art.7 comma 4 lett. g) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 14.....	pag. 13
I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 (art.7 comma 4 lett. h) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 15.....	pag. 13
L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 del CCNL 21/05/2018 (art.7 comma 4 lett. i) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 16.....	pag. 13
La correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL del16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art.7 comma 4 lett. j) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 17.....	pag. 13
L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile (art.7 comma 4 lett. k) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 18.....	pag. 14
L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese (art.7 comma 4 lett. l) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 19.....	pag. 14
Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art.7 comma 4 lett. m) CCNL del 16/11/2022)	
Articolo 20.....	pag. 14
L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018 (art.7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 21.....	pag. 15
Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022 (art.7 comma 4 lett. o) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 22.....	pag. 15
I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art.7 comma 4 lett. p) CCNL 16/11/2022)	

Articolo 23.....	pag. 15
L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.31, comma 2 del CCNL del 16/11/2022 (art.7 comma 4 lett. q) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 24.....	pag. 15
L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (art.7 comma 4 lett. r) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 25.....	pag. 15
L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 (art.7 comma 4 lett. s) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 26.....	pag. 16
I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art.7 comma 4 lett. t) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 27.....	pag. 16
L'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL del 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 (art.7 comma 4 lett. u) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 28.....	pag. 16
I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art.7 comma 4 lett. v) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 29.....	pag. 17
Il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL del 16/11/2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo (art.7 comma 4 lett. w) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 30.....	pag. 17
Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 del CCNL del 16/11/2022, in materia di turni di lavoro notturni; (art.7 comma 4 lett. z) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 31.....	pag. 17
Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL (art.7 comma 4 lett. aa) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 32.....	pag. 17
Previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno; in materia di turni di lavoro notturni; (art.7 comma 4 lett. ac) CCNL 16/11/2022)	
Articolo 33.....	pag. 17
Clausola programmatica e finale	

Premesse di ordine generale

a) In data 10/12/2024 è stata sottoscritta la pre-intesa al CCDI 2024-2026; in data 24/12/2025 è stato rilasciato il parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in A.C. prot. n. 170221/2024 del 12/12/2024, e, pertanto, la Giunta Comunale con deliberazione n. 924 del 13/12/2024 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato CCDI 2024-2026, avvenuta in data 24/12/2024.

b) Nel corso dell'anno 2025 si sono svolti vari incontri di confronto fra le delegazioni trattanti con particolare riferimento alla graduazione degli incarichi di EQ di fascia 1A, che hanno portato al verbale di sintesi delle posizioni emerse in data 17/02/2025 come da regolamentazione (principi generali e disciplina di dettaglio) già approvati dell'Amministrazione (riferimento deliberazione G.C. n. 288/2024 e determinazione del D.G. n. 4409/2024).

In data 12/08/2025 l'amministrazione ha presentato una prima bozza preliminare di pre-intesa di accordo 2025-2027, apprezzata dalla Giunta Comunale con decisione n. 204 del 12/08/2025 ed inviata alla RSU ed alle OO.SS. in data 14/08/2025. In data 11/11/2025 è pervenuta la nota RSU in ordine allo stato della trattativa, in A.C. prot. n. 154072 del 13/11/2025. L'Amministrazione ha pertanto recepito la proposta in ordine al numero dei differenziali stipendiali da contrattare. Alla data odierna non risultano pervenute a tale data altre piattaforme dalle singole organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL 16/11/2022.

Dopo approfondita ed articolata discussione, a seguito dell'invio in data 26/11/2025 della proposta di CCDI 2025-2027 e di destinazioni dei fondi approvata dalla RSU e rappresentata all'Assemblea Generale che si è svolta in data 10/12/2025, viene definita nei contenuti la presente ipotesi di pre-intesa al CCDI 2025-2027, apprezzata dalla G.C. con propria decisione n. 319 del 11/12/2025 (riferimento rapporto del 11/12/2025 relativo anche all'ipotesi di cui all'art. 14, comma 1-bis del D.L. 25/2025, conv. in L. 69/2025).

c) Le clausole contrattuali relative all'accordo de quo vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, salvaguardando la delimitazione delle competenze degli organi di gestione in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 65 c.1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n.150, nonché i criteri stabiliti dalle norme di legge e dai contratti sugli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività, pur in presenza di un perdurante obbligo di contenimento delle risorse da destinare al trattamento accessorio.

d) Le parti si danno reciprocamente atto delle procedure necessarie perché la pre-intesa, una volta siglata, possa avere piena efficacia (ex Circolare n. 25/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, emanata ai sensi dell'art. 40 bis c.1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165). Nello specifico la compilazione della documentazione prevista - (Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria) - al fine di ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori, necessaria e propedeutica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo al CCDI 2025-2027.

e) Viene dato altresì atto della costituzione dei fondi ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 come da determina n. 10136 del 15/12/2025, certificata in data 22 dicembre dall'organo di revisione.

f) In data 22/12/2025 è stato rilasciato il parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in A.C. prot. n. 173089 del 23/12/2025, e pertanto è possibile procedere alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2025-2027; la Giunta Comunale con deliberazione n. 1017 del 23/12/2025 ha pertanto autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato CCDI 2025-2027.

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Livorno, ivi compreso il personale complessivamente ricompreso nella dizione “ex provinciali” attualmente in servizio presso l’ente.

Articolo 2

Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2025 – 31 dicembre 2027 fatte salve diverse ipotesi di decorrenza degli istituti contrattuali disciplinate nei relativi articoli.

2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo decentrato (CCDI).

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto.

4. Per quanto non contemplato nel presente contratto permangono le previsioni dei precedenti accordi decentrati, ex art.5 comma 4 CCNL 1/4/1999, ex art.2, comma 8 CCNL 21/05/2018, per le parti compatibili o non disapplicate dal nuovo contratto collettivo nazionale ai sensi dell’art.2, comma 8 CCNL 16/11/2022.

Articolo 3

Tempi, modalità e procedure di verifica

1. In ordine alla verifica dello stato di attuazione di quanto previsto nel presente contratto vengono stabilite le seguenti procedure riferite a ciascuna annualità:

- a) riunioni di delegazione trattante per analisi a carattere generale (nei mesi di febbraio, aprile e settembre);
- b) incontro di delegazione trattante di monitoraggio e verifica (nel mese di giugno);
- c) sessione di delegazione trattante di analisi, monitoraggio e verifica in modalità anche prospettica ad eventuali esigenze di aggiornamento per l’annualità successiva (nei mesi di settembre e novembre).

2. In ogni caso, nei 15 giorni successivi all’eventuale richiesta di verifica in tal senso di ciascuna delle parti della delegazione sindacale di cui all’art.7 comma 2 CCNL 16/11/2022, la parte datoriale convoca la delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 4

I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a) CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti convengono che l’applicazione dei criteri e delle regole riportate nel presente CCDI, determinano conseguentemente - in relazione alle disponibilità complessive del fondo come ad oggi costituito e fatti salvi dunque gli esiti di successive dinamiche gestionali - il quadro previsionale delle destinazioni disponibili per il triennio 2025-2027, ripartite fra i vari istituti contrattuali previsti all’art. 80 del CCNL 16/11/2022.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tengono conto, orientativamente, di un'equilibrata distribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. Le Parti, pertanto, in relazione ai criteri del presente CCDI, prendono atto della destinazione complessiva delle risorse finalizzata ai seguenti istituti ex. art. 80 del CCNL 16/11/2022, ripartiti come da allegato 1 parte integrante:

a) premi correlati alla performance individuale e organizzativa;

c) sistema indennitario: indennità condizioni lavoro e di servizio esterno, indennità di turno, maggiorazioni orarie, reperibilità, compensi per specifiche responsabilità ed indennità di funzione;

d) progressioni economiche all'interno delle aree finanziate con risorse stabili;

e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo compensi Istat, Avvocatura, compensi IMU-TARI), finanziati con la parte variabile del fondo;

4. Le parti, in relazione alla performance organizzativa ed individuale, si impegnano a destinare le eventuali ulteriori risorse residue di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, per tale istituto nel triennio di vigenza del presente contratto.

5. I criteri di ripartizione delle risorse potranno essere oggetto di negoziazione eventuale con cadenza annuale, sebbene sottostiano comunque al limite e vincolo di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, che prevede che a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 come convertito con modificazioni dalla legge 11 febbraio 2019, n.12 e sulla base delle verifiche sull'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge 58/2019 e confermate dal D.M. 17/03/2020.

Articolo 5

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti danno atto che è in corso un ulteriore approfondimento rispetto al confronto con la RSU Aziendale e le organizzazioni sindacali del comparto già avvenuto in data 20/01/2025 alla luce del rinnovo della RSU stessa e che pertanto i nuovi criteri saranno definiti nel redigendo regolamento.

2. Relativamente alla valutazione performance 2025, le Parti convengono di fare salva l'attuale regolamentazione di cui alla delibera G.C. 72/2014, che comprende anche i criteri per la retribuzione di risultato delle ex. Posizioni Organizzative, adesso incarichi di EQ, mantenendo l'efficacia dell'accordo confermativo del CCDI 9/12/2016 sottoscritto in data 13/07/2018 e quanto disciplinato col CCDI 2018 sottoscritto in data 31/12/2018 e dai successivi CCDI 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026.

Articolo 6

Definizione della misura percentuale di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale)

e della quota di limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo (art.7 comma 4 lett. ae) CCNL 16/11/2022)

1. Con riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL

16/11/2022, le parti convengono di inserire la relativa disciplina all'interno del redigendo regolamento di cui al precedente articolo 5, confermando l'applicazione di tale nuovo istituto in sede di valutazione performance anno 2026.

Articolo 7

Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 lettere a), b), d), e), f) e g) (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica si realizza tramite acquisizione, in sequenza, degli incrementi retributivi relativi ai differenziali stipendiali previsti per le varie aree e sezioni, di cui alla Tabella A del CCNL 16/11/2022 nonché ripartiti per profilo professionale vigente presso l'ente. Tale attribuzione avviene in maniera selettiva fra i dipendenti ai sensi dell'art.14 del CCNL 16/11/2022.

2. Il numero di differenziali stipendiali contrattati e posti a selezione per le progressioni economiche all'interno dell'area e ripartiti per profili professionali per l'anno 2025, sono distribuiti in relazione alle disponibilità di risorse di parte stabile del fondo assegnate per tale finalità, pari a € 179.050,00 sulla base di quanto riportato nella seguente tabella:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO DIFFERENZIALE	NR. DIFFERENZIALI	IMPORTO ANNUO
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI TECNICI	650,00 €	7	€ 4.550,00
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI GENERALI	650,00 €	4	€ 2.600,00
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI ALLA PERSONA	650,00 €	4	€ 2.600,00
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORI AMMINISTRATIVI	650,00 €	3	€ 1.950,00
	AREA OPERATORI ESPERTI		18	€ 11.700,00
ISTRUTTORI	VIGILANZA	750,00 €	35	€ 26.250,00
	TECNICO – se iscritti albo/abilitati + 150,00 €	900,00 €	13	€ 11.700,00
	INFORMATICO	750,00 €	0	€ 0,00
	AMMINISTRATIVO	750,00 €	44	€ 33.000,00
PROFILI AD ESAURIMENTO				
ISTRUTTORI	EDUCATORE	1.100,00 €	3	€ 3.300,00
	INSEGNANTE	1.100,00 €	9	€ 9.900,00
	AREA ISTRUTTORI			
			104	€ 84.150,00
FUNZIONARI E E.Q.				
	VIGILANZA	1.600,00 €	3	€ 4.800,00
	TECNICO (importo già comprensivo maggiorazione differenziale se iscritti albo/abilitati di 200,00€)	1.800,00 €	8	€ 14.400,00
	INFORMATICO	1.600,00 €	6	€ 8.000,00
	AMMINISTRATIVO	1.600,00 €	24	€ 38.400,00
	ASSISTENTI SOCIALI (EX. SOCIO-PEDAGOGICO)	1.800,00 €	8	€ 14.400,00
	COORDINATORE PEDAGOGICO	1.600,00 €	1	€ 1.600,00
	AREA FUNZIONARI E E.Q.		50	€ 83.200,00
	NR. DIFFERENZIALI CONTRATTATI		172	179.050,00 €

3. Il personale interessato è costituito da quello in servizio effettivo nell'Ente alla data del 01/01/2025 e che a quella data, ossia negli ultimi tre anni, ex art. 14, comma 2° lett. a) CCNL 16/11/2022, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica. Si considerano inseriti nella platea anche i dipendenti neo-assunti a condizione che la loro data di assunzione sia anteriore o pari al 01/01/2022. Sono esclusi i dipendenti ai quali negli ultimi due anni sia stata contestata una sanzione disciplinare superiore alla multa. Per i procedimenti disciplinari in corso si rinvia a quanto previsto dal citato articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Sono esclusi dalle procedure per le progressioni economiche:

- i dipendenti in aspettativa a vario titolo;
- coloro che sono stati sospesi dal servizio in relazione a procedimenti disciplinari o giudiziari per un periodo superiore a tre mesi, per i quali, quindi, non sia stata effettuata la valutazione della performance individuale del triennio di riferimento.

5. Le progressioni saranno attribuite con decorrenza 01/01/2025.

6. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore preposto alla gestione delle risorse umane, da pubblicare sotto la intranet aziendale, al quale viene allegato l'elenco dei nominativi dei progredibili, al fine delle verifiche da parte degli interessati in relazione ad eventuali errori e/o omissioni di compilazione del suddetto elenco.

7. Potranno essere sottoposti a progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito a titolo di performance individuale nel triennio 2022/2023/2024, unitamente ad altri fattori attinenti all'esperienza professionale acquisita. Tali punteggi (in centesimi) saranno attestati da parte dei dirigenti di riferimento, in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia al modello allegato n. 2, strutturata per area e profilo professionale, secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 14 CCNL 16/11/2022. Per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione economica, il dipendente deve riportare una valutazione minima complessiva di tutti i fattori previsti nella scheda corrispondente al punteggio di 60/100.

8. Sulla base dell'esperienza professionale maturata con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o parziale per ciascun dipendente inquadrato nei profili professionali della tabella di cui al punto 2, non beneficiario di alcun differenziale stipendiale e che abbia i requisiti previsti dal CCNL e contrattati col presente accordo, vengono pubblicate, previa specifica informativa a tutti i dipendenti, nel portale di accesso riservato di ciascun dipendente ammesso alla selezione, a cura del Settore preposto alla gestione delle risorse umane, le rispettive schede di valutazioni "provvisorie" per le progressioni ai fini della verifica dei punteggi stessi da parte di ciascun interessato che potrà richiederne revisione/rettifica al Settore preposto alla gestione delle risorse umane. Saranno inoltre trasmessi ai dirigenti competenti gli elenchi del relativo personale, ripartito per profilo professionale, che può concorrere alle progressioni economiche, prendendo come riferimento l'assegnazione del dipendente alla data del 01/01/2025 per le necessarie verifiche in relazione ai punteggi attribuiti dal Settore preposto alla gestione delle risorse umane. Ai fini della computazione dell'esperienza maturata nel profilo professionale di appartenenza, sarà considerato anche il servizio prestato in altro ente pubblico da parte dei dipendenti pervenuti entro il 01/01/2025 presso il Comune di Livorno a seguito di processi di mobilità. Il punteggio relativo alla eventuale non valutabilità dell'esperienza del dipendente è di competenza esclusiva del Dirigente di riferimento.

9. Qualora nel corso dell'anno fossero intervenute mobilità di personale interno o riorganizzazioni, il dirigente di Settore titolato ad attestare i punteggi della scheda del singolo dipendente è colui al quale il dipendente è attualmente assegnato, sentiti i Dirigenti dei precedenti Settori. In tal caso detto dirigente, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il dirigente di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione, sulla cui base poter complessivamente esprimersi. Nel caso di personale comandato o distaccato presso soggetti esterni (enti e amministrazioni pubbliche), le relative proposte di valutazione di norma dovranno essere acquisite presso i soggetti che gestiscono funzionalmente il personale stesso, dal dirigente del Settore interessato per affinità di materia al servizio di cui trattasi.

10. Una volta conclusi sia il processo eventuale richiesta di rettifica da parte dei dipendenti al Settore preposto alla gestione delle risorse umane sia quello di verifica delle schede di valutazione da parte dei dirigenti di riferimento, e preliminarmente ai nuovi inquadramenti, tramite procedure informatiche la dirigenza valida le schede di valutazione pubblicate sul portale ad accesso riservato di ciascun dipendente, dopodiché quest'ultimo effettua la presa visione formale entro 3 giorni dalla comunicazione. I dipendenti valutati possono avanzare ricorso formale per evidenziare le proprie ragioni ed eventuali errori od omissioni che possono essere incorsi a loro avviso nelle valutazioni di propria pertinenza, entro il termine massimo di 10 giorni di calendario dalla predetta presa visione effettuata sul portale. Entro ulteriori 15 giorni di calendario un apposito Collegio composto dal Dirigente di riferimento, dal Dirigente di Dipartimento, dal Segretario Generale e dal Direttore

Generale, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimozioni dell'interessato, che può essere assistito dall'organizzazione sindacale di appartenenza, e procede alle determinazioni finali. Tali casi di ricorso formale, dopo l'esame in commissione, se accolti richiederanno l'aggiornamento sul portale della scheda valutativa.

11. La procedura informatizzata di cui ai paragrafi precedenti non è applicabile ai dipendenti cessati o che comunque non possono accedere al portale ad accesso riservato. In tali casi la dirigenza provvederà a consegnare materialmente la scheda di valutazione agli interessati, rendendoli dunque partecipi delle scelte compiute, ai fini della massima chiarezza e trasparenza. Gli interessati sottoscriveranno per presa visione la scheda di valutazione. Da quella data decorrono i termini per la proposizione di eventuali ricorsi come disciplinati al comma precedente.

12. Effettuate le procedure di cui ai commi precedenti i dirigenti di Dipartimento - o tenendo conto delle specificità degli assetti organizzativi, il Segretario Generale, il Direttore Generale, i Dirigenti di Settore/Staff - competenti adottano proprie determinazioni di approvazione degli esiti delle schede di valutazione, trasmettendole al dirigente del Settore preposto alla gestione delle risorse umane.

13. Il Settore preposto alla gestione delle risorse umane, predispone le singole graduatorie degli idonei secondo i punteggi conseguiti, ripartite per profilo professionale sulla base del numero dei differenziali contrattati di cui al precedente punto 2.

14. A parità di punteggio complessivo per ogni singolo profilo professionale, viene la data precedenza, e quindi priorità in graduatoria, nell'ordine seguente:

14.1) ai dipendenti che hanno ottenuto il maggior punteggio assegnato nella scheda per la "performance individuale" nel triennio 2022/2023/2024;

14.2) nel caso di ulteriore permanenza di parità di punteggio, vengono stabiliti i seguenti ulteriori criteri:

a) progressione dipendenti con maggior punteggio nella performance individuale 2024;

b) ad ulteriore parità di punteggio, progrediscono i dipendenti con maggior valore sulla performance individuale 2023;

c) in caso di ulteriore ex-aequo dei sub-criteri a) e b), progrediscono i dipendenti con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione nella medesima area e profilo professionale anche a tempo determinato;

c) in caso di ulteriore ex-aequo di tutti i sub-criteri precedenti, progrediscono i dipendenti maggiori di età.

15. Completate le fasi di cui sopra, il Settore preposto alla gestione delle risorse umane dispone gli inquadramenti degli aventi diritto e la liquidazione degli importi dovuti a titolo di differenziale, con decorrenza dal 01/01/2025.

Articolo 8

L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art.7 comma 4 lett. d) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 8 del CCDI 2024-2026.

Articolo 9

**L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno
di cui all'art. 100, entro i valori minimi e massimi e
nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali
per la sua attribuzione
(art.7 comma 4 lett. e) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 9 del CCDI 2024-2026.

Articolo 10

**I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
di cui all'art. 84
(art.7 comma 4 lett. f) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 10 del CCDI 2024-2026.

Articolo 11

**I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
di cui all'art. 84
(art.7 comma 4 lett. f) CCNL 16/11/2022)
– ex. art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 11 del CCDI 2024-2026.

Articolo 12

**Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività
di docenza, ai sensi dell'art. 55, c. 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi
oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate) – rif.to art. 84 CCNL
16/11/2022
(art. 7, comma 4, lett af) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 12 del CCDI 2024-2026.

Articolo 13

**I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori
per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
(art.7 comma 4 lett. g) CCNL 16/11/2022)**

1. Relativamente alla disciplina concernente gli incentivi IMU-TARI di cui all'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018, si confermano espressamente i criteri di cui al precedente accordo stralcio anno 2022 CCDI 2022/2024 sottoscritto in data 22/12/2022 (rif.to articolo 1, comma 2 e relativo allegato) anche per il triennio 2025/2027. Qualora intervenissero variazioni a livello normativo o nuova disciplina contrattuale, le parti si impegnano a rivedere quanto disciplinato con il presente CCDI 2025/2027.
2. In ordine agli altri istituti per i quali la legge opera un rinvio alla contrattazione integrativa, le parti convengono di confermare quanto già disciplinato nei precedenti accordi di contrattazione decentrata integrativa, dei quali si conferma l'efficacia.

Articolo 14

I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 (art.7 comma 4 lett. h) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono di definire le modalità attuative di un piano di welfare integrativo attraverso apposita commissione tecnica.

Articolo 15

L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 del CCNL 21/05/2018 (art.7 comma 4 lett. i) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti confermano quanto previsto nei CCDI 2021/2023, CCDI 2022-2024, CCDI 2023-2025 e CCDI 2024-2026, e precisamente:
 - a) di non elevare il limite di cui al comma 3 art.24 CCNL 21/05/2018, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 16;
 - b) di elevare la misura dell'indennità di cui al comma 1 art. 24 CCNL 21/05/2018 a €12,00 (dodici).

Articolo 16

La correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art.7 comma 4 lett. j) CCNL 16/11/2022)

Le parti rinviando a quanto convenuto all'art. 5 del presente contratto.

Articolo 17

L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile (art.7 comma 4 lett. k) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono di confermare quanto previsto nel CCDI 2024-2026 ed in particolare che i turni individuali di reperibilità, in occasione di situazioni particolari ed esigenze temporanee dei servizi interessati possano superare il limite mensile di n.° 6 turni, attraverso una verifica del rispetto del valore medio mensile da effettuare su base bimestrale.
2. Qualora nella verifica bimestrale di cui al punto precedente si rilevi il superamento del valore medio, nel successivo bimestre sarà effettuata una turnazione che consenta con riferimento ad un arco temporale quadrimestrale il rispetto della media mensile di n.° 6 turni.
3. Relativamente alle attività di protezione civile, le parti convengono che anche per il triennio 2025-2027 i turni individuali di reperibilità possano essere consentiti fino al limite mensile massimo di n. 8 turni e che i medesimi non rientrano nella fattispecie di cui al comma 2.

Articolo 18

L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese

(art.7 comma 4 lett. l) CCNL 16/11/2022)

Le parti convengono di non elevare i limiti previsti di cui all'art.30, comma 4 del CCNL 16/11/2022.

Articolo 19

Le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art.7 comma 4 lett. m) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti nel prendere atto della attuale disciplina regolamentare sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 27/03/2018, confermano quanto già disciplinato nel CCDI 2022/2024, per come di seguito riportato.

2. L'Amministrazione si impegna:

- a) a garantire al Rappresentante dei Lavoratori Per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- b) al coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente e del RLS per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità dei luoghi di lavoro, alla messa a norma di impianti ed apparecchiature, ed alla verifica delle condizioni di lavoro di coloro che sono destinatari di indennità correlate al disagio ed al rischio;
- c) all'aggiornamento del DVR con tutti i rischi, compresi quelli da stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché a darne la dovuta informativa a tutto il personale dipendente;
- d) a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- e) a garantire modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali sulle misure per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine anche all'emergenza sanitaria da SARS-Covid 2 o altre emergenze che dovessero sopraggiungere, al fine di condividere informazioni e azioni volte a temperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili;
- f) ad avviare il confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3. lett. q) sulla sicurezza del personale in ordine all'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Articolo 20

L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

(art.7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)-

1. Le parti, sulla base delle previsioni del CCDI 2024-2026, convengono di confermare quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e dall'art.7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2022) - senza pertanto ricorrere alla facoltà di elevare tale contingente.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo

rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 CCNL 21/05/2018 e dall'art.7 comma 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)-, potrà trovare una corretta analisi e definizione, qualora se ne riscontrasse la necessità, nell'ambito dei lavori della commissione paritetica di cui all'art. 6 del CCNL 16/11/2022), a fronte della presentazione di progetti di innovazioni che rendano opportuna tale facoltà.

Articolo 21

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022 (art.7 comma 4 lett. o) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nell'ente non è istituita la Banca delle ore.
2. Le parti convengono di rinviare a contrattazione da realizzarsi entro l'arco temporale di vigenza del presente CCDI l'istituzione della Banca delle ore.
3. Le parti, in ragione della complessità che tale istituto comporta in termini di revisione dell'attuale sistema di riconoscimento delle ore di straordinario e quindi del processo peraltro già in corso di rinnovamento/adeguamento dei programmi gestionali del personale, convengono che tale tematica sia oggetto di preventiva analisi in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui al successivo art. 25.
4. Gli stati di avanzamento di tali analisi e proposte progettuali saranno oggetto di periodica verifica, in occasione degli incontri di cui all'art.3 del presente contratto.

Articolo 22

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art.7 comma 4 lett. p) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti convengono che per l'individuazione delle fasce di flessibilità, fermo restando quanto già in atto nelle diverse forme e modalità, debbano essere prese in considerazione le situazioni personali e familiari che comportano un disagio per il raggiungimento della sede di lavoro e lo svolgimento delle attività di carattere familiare, con l'obiettivo di coniugare tali necessità con quelle dell'orario di lavoro e delle specifiche attività di competenza, definendo eventuali ulteriori modalità da applicare alla totalità dei dipendenti.
2. Le parti convengono che specifiche ulteriori flessibilità di orario da adottare in relazione alle situazioni indicate dall'art.36 comma 4 CCNL del 16/11/2022, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere definite, sulla base delle richieste dei singoli dipendenti interessati, con riferimento all'orario di entrata ed uscita dal servizio.
3. Le parti convengono che tali ambiti di intervento saranno oggetto di analisi anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art.25 del presente contratto.
4. Le parti convengono che in sede di incontro di monitoraggio e verifica dello stato di attuazione dei vari istituti contrattuali venga presa in esame una prima proposta in materia con l'obiettivo di calendarizzarne l'approvazione in sede di sessione di cui all'art.3 comma 1 lett. c) del presente contratto.

Articolo 23

**L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2.
(art.7 comma 4 lett. q) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti convengono di confermare quanto già disciplinato nel CCDI 2021/2023, nel CCDI 2022/2024, nel CCDI 2023-2025 e nel CCDI 2024-2026 consistente nell'individuare nei mesi estivi di luglio ed agosto il periodo cui applicare l'orario multiperiodale concordando sull'elevazione del periodo di 13 settimane.

Articolo 24

**L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022
(art.7 comma 4 lett. r) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti convengono di confermare quanto già disciplinato in relazione alle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.29, comma 2 CCNL 16/11/2022, debbano rivestire carattere esclusivamente eccezionale e straordinario.

2. In relazione a quanto sopra le parti convengono che rientrino in tali fattispecie ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, debitamente motivate dai settori interessati, con particolare riferimento a progetti di ripristino e messa in sicurezza di strutture, calamità naturali o consultazione elettorali.

3. Di dette ragioni verrà data informativa alle OO.SS..

Articolo 25

**L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022
(art.7 comma 4 lett. s) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti convengono di confermare quanto già disciplinato nel CCDI 2021/2023, nel CCDI 2022/2024, nel CCDI 2023-2025 e nel CCDI 2024-2026. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Le parti convengono che per esigenze eccezionali il limite massimo individuale di 180 ore di cui all'art.14 del CCNL 1/4/1999 possa essere elevato a 250 ore annue, fermo restando il limite delle risorse di cui all'art. 14 medesimo.

4. Le esigenze eccezionali di cui al punto precedente sono debitamente motivate dal Dirigente di riferimento del dipendente, prima di procedere alla formale autorizzazione all'espletamento del lavoro straordinario prioritariamente da individuare, al netto delle deroghe espressamente previste dalla normativa, nei settori delle manutenzioni e lavori pubblici, della protezione civile e della polizia municipale, nonché fra gli addetti al supporto agli organi istituzionali.

Articolo 26

**I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
(art.7 comma 4 lett. t) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti, con riferimento all'art.6 CCNL del 16/11/2022, convengono di istituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione fra i rappresentanti designati dall'amministrazione comunale e quelli che saranno designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 16/11/2022, non appena sottoscritto il presente accordo.

Articolo 27

**L'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL del 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
(art.7 comma 4 lett. u) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti decidono che le risorse del Fondo di cui all'art. 79 sono soggette a riduzione in quanto, a seguito della riorganizzazione avvenuta nel luglio 2025 ed all'approvazione della nuova macrostruttura, l'Amministrazione manifesta la necessità di adeguare anche la microstruttura con particolare riferimento agli incarichi di E.Q. Risulta pertanto necessario un incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 CCNL del 16/11/2022 per una EQ di 4° fascia (retribuzione di posizione + retribuzione di risultato) quantificato nella seguente maniera:

- € 8.411,76 per le annualità 2026 e successive.

Si confermano gli importi delle retribuzioni di posizione rivalutate dall'art. 27 del CCDI 2023-2025, riconfermate nel 2024-2026 e si dà atto dell'avvenuto confronto in ordine alla graduazione della FASCIA 1A, attualmente quantificata in € 18.000,00. Gli importi sono riportati come segue:

FASCE	€ importo retribuzione di posizione
FASCIA 1A	Pari al massimo previsto dal CCNL - € 18.000,00
FASCIA 1	14.860,00
FASCIA 2	13.600,00
FASCIA 3	10.350,00
FASCIA 4	7.150,00

2. Con cadenza annuale, entro il 31/12 di ogni anno, l'Amministrazione procede a comunicare l'andamento della spesa con riferimento alle risorse di cui all'art.17 comma 6 CCNL del 16/11/2022.

Articolo 28

**I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
(art.7 comma 4 lett. v) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti rinviando a quanto convenuto all'art. 5 del presente contratto.

Articolo 29

**Il valore dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL del 16/11/2022,
nonché i criteri per la sua erogazione,
nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo
(art.7 comma 4 lett. w) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 29 del CCDI 2024-2026.

Articolo 30

**Integrazione delle situazioni personali e familiari previste
dall'art. 30, comma 8 del CCNL del 16/11/2022, in materia di lavori notturni
(art.7 comma 4 lett. z) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti convengono di non procedere ad integrazione delle situazioni personali e familiari già previste dall'art.23 comma 8 in materia di richieste di esclusione dalla effettuazione dei lavori notturni, confermando la disciplina di cui al CCDI 2021/2023, al CCDI 2022/2024, al CCDI 2023-2025 e nel CCDI 2024-2026 .

Articolo 31

**Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10
(Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL
(art.7 comma 4 lett. aa) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti, nel prendere atto della disciplina di cui all'art. 35 del CCNL 16/11/2022, convengono di rinviare ad appositi protocolli operativi l'individuazione delle specifiche figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei relativi servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata e che può essere collocata anche ad inizio o fine turno.

Articolo 32

**Previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
(art.7 comma 4 lett. ac) CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 32 del CCDI 2024-2026.

Articolo 33

Clausola programmatica e finale

Le parti convengono che per quanto non disciplinato dal presente CCDI continuano ad applicarsi i criteri definiti in accordi precedenti, per le parti ancora compatibili con il CCNL 16/11/2022 e di cui al CCDI 2022/2024 del 21/12/2021, all' Accordo Stralcio 2022 del 22/12/2022, relativo al triennio 2022/2024, al CCDI 2023-2025 del 18/12/2023, all'accordo stralcio anno 2024 al CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 15/10/2024 ed al CCDI 2024-2026 sottoscritto in data 24/12/2024.

ALLEGATO 1 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI CCDI 2025-2027

CCNL 2016-2018 – articoli vigenti come previsto dal CCNL 16/11/2022	CCNL 16/11/2022	FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 – IPOTESI DEST. Previgenti accordi	FONDO 2025	LIQUIDAZIONI 2025 AL 31/12/2025	FONDO 2026	FONDO 2027
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Differenziali PEO storiche (compresi provinciali)	€ 1.721.175,87	€ 1.721.175,872	€ 1.900.255,87	€ 1.900.255,87
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Indennità di comparto - art. 33 c.4 lett. b)-C) CCNL 22/01/2004 (compresi provinciali)	€ 560.608,56	€ 560.608,56	€ 561.200,00	€ 561.200,00
Art. 79 c. 1 CCNL 16/11/2022		Incremento indennità personale educativo - art. 6 CCNL 5/10/2001	€ 81.416,63	€ 81.416,63	€ 81.500,00	€ 81.500,00
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Indennità tempo potenziato personale educativo - art. 31, c.7 CCN 14/09/2000				
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Indennità annua fissa ex. 8^ q.f. - art. 37 c.4 CCNL 6/7/1995 (€ 1.500.000 annue)	€ 2.733,86	€ 2.733,86	€ 2.970,00	€ 2.970,00
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	RISORSE INDISPONIBILI	€ 2.365.934,92	€ 2.365.934,92	€ 2.545.895,87	€ 2.545.895,87
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	a) premi correlati alla performance organizzativa - conferma vecchi accordi	€ 313.308,52		€ 309.579,44	€ 309.579,44
		b) premi correlati alla performance individuale - conferma vecchi accordi	€ 469.962,78		€ 464.369,15	€ 464.369,15
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis – art. 84 CCNL 16/11/2023	€ 420.000,00	€ 367.313,00	€ 420.000,00	€ 420.000,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	d) indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie - conferma vecchi accordi	€ 790.000,00	€ 720.808,09	€ 790.000,00	€ 790.000,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	e) compensi per specifiche responsabilità ex. art. 70-quinquies 1° comma – ART. 84	€ 496.300,00		€ 496.300,00	€ 496.300,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	e) compensi per specifiche responsabilità ex. art. 70-quinquies 2° comma – ART. 84 – EX MINIFUNZIONI	€ 111.320,00		€ 111.320,00	€ 111.320,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	f) indennità di servizio esterno art. 100 - Polizia Locale	€ 195.000,00	€ 175.035,00	€ 195.000,00	€ 195.000,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	f) indennità di funzione art. 97 - Polizia Locale	€ 58.800,00		€ 58.800,00	€ 58.800,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	k) piani di welfare aziendale				
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	PARZIALE	€ 2.854.691,30	€ 1.263.156,09	€ 2.845.368,59	€ 2.845.368,59
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - risorse variabili art. 67 c. 3 - dettaglio	€ 481.355,27	€ 474.291,26		
		g) Compensi IMU-	€ 116.551,91	€ 114.831,59		

		TARI				
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) Compensi ISTAT - art. 70-ter	€ 20.767,20	€ 20.767,20		
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 242.189,33	€ 236.845,64		
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) Compensi avvocatura art 27 CCNL 14.09.00-	€ 101.846,83	€ 101.846,83		
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	h) Compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14/09/2000 - risorse art. 67 c.3 lett G)				
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	J) PEO finanziate con decorrenza dall'anno di riferimento, a valere sulle risorse stabili	€ 179.050,00			
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	TOTALE PAGAMENTI AL 31/12/2025		€ 4.103.382,27		
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	TOTALE RISORSE FONDO DA RISORSE VARIABILI	€ 481.355,27			
		QUOTA VARIABILE 0,22 MONTE SALARI 2018	€ 54.044,10	€ 54.044,10	€ 54.044,10	
		TOTALE RISORSE FONDO ECONOMIE ANNO PRECEDENTE ACCERTATE	0			
		TOTALE DESTINAZIONE RISORSE INDISPONIBILI FONDI 2024-2026	€ 2.365.934,92	€ 2.545.895,87	€ 2.545.895,87	
		TOTALE DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI PARTE FISSA FONDO	€ 2.979.697,20	€ 2.799.736,25	€ 2.799.736,25	
		TOTALE RISORSE PARTE FISSA	€ 5.345.632,12	€ 5.345.632,12	€ 5.345.632,12	
		Straordinari	€ 340.862,00	€ 340.862,00	€ 340.862,00	
		IMPORTO COMPLESSIVO	€ 6.221.893,49	€ 5.740.538,22	€ 5.740.538,22	
		Quota non destinata per EQ	€ 0,00	€ 8.411,76	€ 8.411,76	
		IMPORTO FONDO 2025-2027 senza decurtazioni	€ 6.221.893,49	€ 5.740.538,22	€ 5.740.538,22	
		SENZA STRAORDINARI	€ 5.881.031,49	€ 5.399.676,22	€ 5.399.676,22	
		Trasferimento risorse EQ – 01/01/2026	€ 0,00	€ 8.411,76	€ 8.411,76	
		NUOVO FONDO 2025-2027 – con decurtazione dal 01/01/2026	€ 6.221.893,49	€ 5.732.126,46	€ 5.732.126,46	
		NUOVO FONDO SENZA STRAORDINARI	€ 5.881.031,49	€ 5.391.264,46	€ 5.391.264,46	
	DI CUI	PARTE FISSA – NUOVA DAL 01/01/2026	€ 5.345.632,12	€ 5.337.220,36	€ 5.337.220,36	

ALLEGATO 2 - Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2023- art. 14 CCNL 16/11/2022 – scheda di valutazione

Dipendente:

matricola:

AREA:

attuale tratt. economico art. 78: ex cat. ec.

importo differenziale stipendiale attribuibile:

Profilo Professionale:

Settore di appartenenza:

1. Per tutti i passaggi di posizione economica nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione performance individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media nel triennio in questione	p. da 0 a 60	PUNTEGGIO
ESPERIENZA PROFESSIONALE	Qualificazione ed esperienza professionale	Esperienza maturata nell'area di appartenenza e nel medesimo profilo professionale rispetto alla precedente progressione economica: 1) fino a 36 mesi: punti 5 2) da 36 mesi e un giorno fino a 47 mesi e 29 giorni: punti 25 3) da 48 mesi fino a 59 mesi e 29 giorni: punti 30 4) da 60 mesi fino a 71 mesi e 29 giorni: punti 35 5) da 72 mesi e oltre 120 mesi: punti 40 6) non valutabile punti 0	p. da 0 a 40	
TOTALE			p. da 0 a 100	
ULTERIORE 3% PER COLORO CHE NON ABBIANO CONSEGUITO LE PROGRESSIONI DA PIU' DI 6 ANNI			p. da 0 a 3	
TOTALE (PUNTEGGIO MASSIMO)			p. da 0 a 103	

Il Dirigente Settore

per presa visione Il Dipendente

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 29/12/2025

Per i rappresentanti di Amministrazione

Il Presidente della delegazione trattante -
Dirigente del Settore “Risorse Umane, Or-
ganizzazione e Controllo”

Dr. Massimiliano Lami - firmato

Il Dirigente del Dip.to “Risorse, Economia
e Sviluppo” e del Settore “Entrate e Revi-
sione della Spesa”

Dr. Alessandro Parlanti -firmato

Il Dirigente del Dip.to “Servizi al Cittadi-
no” e del Settore “Istruzione, Giovani e
Partecipazione” - firmato

D.ssa Michela Casarosa - firmato

per le Organizzazioni Sindacali

RSU Aziendale dipendenti -firmato

FP CGIL -firmato

CISL FP -firmato

UIL FPL - firmato

CSA – firmato seguono note
