



**Comune di Livorno**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2024-2026  
(CCDI)**

***PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI LIVORNO  
DI CUI AL CCNL 16/11/2022  
conforme alla pre-intesa sottoscritta il 10/12/2024***

# Indice

<b>Premesse di ordine generale</b> .....	<b>pag. 6</b>
<b>Articolo 1</b> .....	<b>pag. 7</b>
Campo di applicazione	
<b>Articolo 2</b> .....	<b>pag. 7</b>
Durata	
<b>Articolo 3</b> .....	<b>pag. 7</b>
Tempi, modalità e procedure di modifica	
<b>Articolo 4</b> .....	<b>pag. 7</b>
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)	
<b>Articolo 5</b> .....	<b>pag. 8</b>
I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022)	
<b>Articolo 6</b> .....	<b>pag. 8</b>
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)	
<b>Articolo 7</b> .....	<b>pag. 9</b>
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)	
<b>Articolo 8</b> .....	<b>pag. 11</b>
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)	
<b>Articolo 9</b> .....	<b>pag. 15</b>
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)	
<b>Articolo 10</b> .....	<b>pag. 15</b>
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)	
<b>Articolo 11</b> .....	<b>pag. 17</b>
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	

<b>Articolo 12</b> .....	<b>pag. 18</b>
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)	
<b>Articolo 13</b> .....	<b>pag. 18</b>
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)	
<b>Articolo 14</b> .....	<b>pag. 18</b>
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)	
<b>Articolo 15</b> .....	<b>pag. 19</b>
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)	
<b>Articolo 16</b> .....	<b>pag. 19</b>
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)	
<b>Articolo 17</b> .....	<b>pag. 19</b>
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)	
<b>Articolo 18</b> .....	<b>pag. 19</b>
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)	
<b>Articolo 19</b> .....	<b>pag. 20</b>
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)	
<b>Articolo 20</b> .....	<b>pag. 20</b>
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)	
<b>Articolo 21</b> .....	<b>pag. 21</b>
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)	
<b>Articolo 22</b> .....	<b>pag. 21</b>
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. 21**

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. 22**

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. 22**

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. 22**

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. 23**

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. 23**

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. 23**

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. 25**

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. 25**

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. 25**

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)



## Premesse di ordine generale

a) In data 06/12/2023 è stata sottoscritta la pre-intesa al CCDI 2023-2025; in data 11/12/2023 è stato rilasciato il parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in A.C. prot. n. 163193/2023 del 12/12/2023, e, pertanto, la Giunta Comunale con deliberazione n. 866 del 12/12/2023 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato CCDI 2023-2025, avvenuta in data 18/12/2023.

b) Nel corso dell'anno 2024 si sono svolti vari incontri di confronto fra le delegazioni trattanti con particolare riferimento alla definizione dei criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ, che hanno portato al verbale di sintesi delle posizioni emerse in data 07/03/2024 ed alla successiva adozione degli atti da parte dell'Amministrazione (riferimento deliberazione G.C. n. 288/2024 e determinazione del D.G. n. 4409/2024).

E' stato altresì avviato il confronto sui criteri generali dei SMVP in data 29/04/2024 (riferimento nota prot. 54578/2024 del 12/04/2024), alla luce della decisione della Giunta Comunale n. 77/2024, e si è svolta una ulteriore riunioni di confronto in data 20 maggio 2024. Stante l'imminente rinnovo delle cariche elettive, la RSU Aziendale ha comunicato in data 3 giugno 2024 di "rimanda(re) la disamina a dopo la tornata elettorale e la nomina degli interlocutori dirigenziali" (riferimento prot. 80832/2024 del 04/06/2024).

Tale confronto è stato pertanto riavviato formalmente in data 25/09/2024, e vi è stata una ulteriore riunione tematica in data 2 ottobre 2024 nella quale sono state espresse alcune modifiche alla bozza da parte sindacale, facendo salva comunque per l'anno 2024 la disciplina vigente, aggiornata e validata dal NdV nei contenuti attualizzati alla nuova macrostruttura nel PIAO 2024-2026.

Relativamente alla destinazione delle risorse del fondo, ai fini del necessario adeguamento della microstruttura dell'Ente alla nuova macrostruttura comunale approvata a seguito del rinnovo del mandato del sindaco, è emersa l'esigenza di definire un nuovo assetto degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) ed un nuovo quadro degli incarichi di responsabilità.

In data 11/10/2024 l'amministrazione ha presentato una prima bozza preliminare di pre-intesa di accordo 2024-2026, apprezzata dalla Giunta Comunale con decisione n. 201 del 11/10/2024, elaborata alla luce anche della piattaforma presentata dalla RSU Aziendale in A.C. prot. n. 126589 del 16/09/2024. Non risultano pervenute a tale data altre piattaforme dalle singole organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL 16/11/2022.

Nelle riunioni di delegazione trattante svoltesi in data 24 e 31 ottobre sono emerse da parte del sindacato UIL -FPL alcune posizioni in ordine alle destinazioni del fondo e dell'articolato (rif.to note in A.C. prot. nn.rr. 150337/2024 e 150741/2024. Alla luce dello stato delle trattative, è stato predisposto in data 5 novembre 2024 un ulteriore rapporto, apprezzato con decisione G.C. 228 del 06/11/2024.

Dopo approfondita ed articolata discussione, a seguito dell'invio in data 3 dicembre della proposta di destinazioni dei fondi approvata a maggioranza dalla RSU, viene definita nei contenuti la presente pre-intesa al CCDI 2024-2026, apprezzata dalla G.C. con propria decisione n. 255 del 06/12/2024.

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 2024-2026.

e) Viene dato altresì atto della costituzione dei fondi ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 come da determina n. 9223 del 29/10/2024, certificata dall'organo di revisione in data 30/10/2024.

f) In data 11/12/2024 è stato rilasciato il parere favorevole di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, in A.C. prot. n. 170221 del 12/12/2024, e pertanto è possibile procedere alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2026-2026; la Giunta Comunale con deliberazione n. 924 del 13 dicembre 2024 ha pertanto autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato CCDI 2024-2026.

## **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 01/01/2024 – 31 dicembre 2026 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 2024-2026, 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 (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 il confronto con la RSU Aziendale e le organizzazioni sindacali del comparto e che pertanto i nuovi criteri saranno definiti nel redigendo regolamento.

2. Relativamente alla valutazione performance 2024, 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, 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 e 2023-2025.

## **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 2025.

## 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 2024, sono distribuiti in relazione alle disponibilità di risorse di parte stabile del fondo assegnate per tale finalità, pari a € **173.750,00** sulla base di quanto riportato nella seguente tabella:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO DIFFERENZIALE	NR. DIFFERENZIALI	IMPORTO ANNUO
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI TECNICI	650,00 €	5	3.250,00 €
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI GENERALI	650,00 €	12	7.800,00 €
OPERATORI ESPERTI	SERVIZI ALLA PERSONA	650,00 €	2	1.300,00 €
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORI AMMINISTRATIVI	650,00 €	19	12.350,00 €
	AREA OPERATORI ESPERTI			
ISTRUTTORI	VIGILANZA	750,00 €	33	24.750,00 €
	TECNICO – se iscritti albo/abilitati + 150,00 €	900,00 €	11	9.900,00 €
	INFORMATICO	750,00 €	1	750,00 €
	AMMINISTRATIVO	750,00 €	39	29.250,00 €
PROFILI AD ESAURIMENTO				
ISTRUTTORI	EDUCATORE	1.100,00 €	9	9.900,00 €
	INSEGNANTE	1.100,00 €	15	16.500,00 €
	AREA ISTRUTTORI			
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 €	5	9.000,00 €
	INFORMATICO	1.600,00 €	2	3.200,00 €
	AMMINISTRATIVO	1.600,00 €	19	30.400,00 €
	ASSISTENTI SOCIALI (EX. SOCIO-PEDAGOGICO)	1.800,00 €	5	9.000,00 €
	COORDINATORE PEDAGOGICO	1.600,00 €	1	1.600,00 €
	AREA FUNZIONARI E E.Q.			
	<b>NR. DIFFERENZIALI CONTRATTATI</b>		<b>180</b>	<b>173.750,00 €</b>

3. Il personale interessato è costituito da quello in servizio effettivo nell'Ente alla data del 01/01/2024 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 01/01/2021. 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 01/01/2024.
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 2021/2022/2023, 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 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 01/01/2024 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 01/01/2024 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 rimostranze 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 2021/2022/2023;

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 2023;

b) ad ulteriore parità di punteggio, progrediscono i dipendenti con maggior valore sulla performance individuale 2022;

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 01/01/2024.

## **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. Ai dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione che svolgono prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 (Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro), nonché attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, da rendersi in presenza presso il servizio di appartenenza, con le diversificazioni e limitazioni di cui al successivo punto 8.

L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente del Settore di appartenenza, avvalendosi ove ritenuto necessario anche della collaborazione di RSPP e RLS per

le attività rischiose e/o soggette a rischio biologico, ivi compreso quello derivante da SARS-COV-2 e dallo stress lavoro correlato, indicate nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) dell'ente.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità e, pertanto, farà testo l'attestazione del Dirigente di riferimento di cui al successivo comma 10. Tale indennità non è altresì cumulabile con l'indennità di reperibilità ex. art. 24 del CCNL 21/05/2018.

Compete al Dirigente del Settore attestare relativamente a ciascuna unità di personale la sussistenza effettiva di causali giustificative diverse ai fini dell'erogazione di detta indennità che quindi non va a cumularsi con ulteriori indennità in quanto afferente a disagi diversi.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente, prima della liquidazione del relativo trattamento accessorio indennizzante, che avviene con cadenza semestrale, sulla base delle effettive presenze e sulla base delle fattispecie di cui al successivo punto 9, nella sede di servizio riscontrabili dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

5. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.

6. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni, sulla base delle caratteristiche dimensionali ed ambientali nelle quali il lavoratore si trova ad operare:

6.1) lo svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall'allegato "Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori, pari o superiore a 3 (medio alto e alto);

6.2) la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati);

6.3) ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato con provvedimento del dirigente competente, con maneggio di valori di cassa.

7. Nel caso di attività disagiate, di cui al precedente punto 6.2) si riportano di seguito i fattori di disagio specifici, ai fini della loro quantificazione economica:

### **1) DISAGIO – ripartizione**

**1.a) Disagio sportello base:** chi ha l'apertura settimanale al pubblico di 2 mattine e 2 pomeriggi, intesa sia come ricevimento al pubblico sia come ricevimento interno dei colleghi - **1 €** al giorno in relazione all'effettiva presenza allo sportello nelle quattro giornate settimanali;

### **1.b) Disagio plus sportello:**

- **€ 3,00** giornaliera in relazione all'effettiva presenza allo sportello.

Tale tipologia di disagio deve essere riconosciuta a quei dipendenti non titolari di incarichi di EQ che effettuano l'apertura dello sportello al pubblico oltre 18 ore (a titolo esemplificativo e non esaustivo è da corrispondersi agli addetti all'Anagrafe, Stato civile, Sportelli Nord e Sud, URP, Servizi Cimiteriali ed a tutti gli altri uffici che svolgono apertura al pubblico oltre le 18 ore settimanali).

### **1.c) Disagio plus sportello per garanzia apertura servizi delegati dal Sindaco e servizi minimi essenziali.**

- **€ 2,50** giornaliera in relazione all'effettiva presenza allo sportello dei sostituti dei titolari di cui al precedente punto 1.b) necessari per garantire l'apertura servizi delegati dal Sindaco ai sensi dell'art. 54 del TUEL e dei servizi minimi essenziali previsti dalla normativa vigente.

Tale tipologia di disagio deve essere riconosciuta ai sostituti dei dipendenti sportellisti di cui al precedente punto 1.b) non titolari di incarichi di EQ che effettuano l'apertura dello sportello al pubblico oltre 18 ore (a titolo esemplificativo e non esaustivo è da corrispondersi ai sostituti degli

addetti all'Anagrafe, Stato civile, Sportelli Nord e Sud, URP, Servizi Cimiteriali ed a tutti gli altri uffici che svolgono servizi minimi essenziali con apertura al pubblico oltre le 18 ore settimanali).

**1.d) Disagio plus orario non ritardabile:** dovuto a quei dipendenti non titolari incarichi di EQ che devono garantire la propria presenza in servizio in quanto la propria mansione lavorativa impone un supporto continuo agli organi politici e di alta amministrazione;  
- € 2,00 giornaliera in relazione all'effettiva presenza rilevabile dal sistema di presenze/assenze.

Tale tipologia di disagio viene riconosciuta esclusivamente ai dipendenti che svolgono la mansione di commessi, segreterie assessorati, commissioni consiliari, supporto al Direttore Generale ed al Segretario Generale, alla Giunta ed al Consiglio Comunale.

**1.e) Disagio servizi demografici:** da riconoscere a quei dipendenti, non titolari di incarichi di EQ, che devono garantire la gestione in tempo reale delle pratiche demografiche (sia con turnazione allo sportello sia per richieste pervenute con pec/e mail);  
-€ 2.50 in relazione all'effettiva presenza rilevabile dal sistema di presenze/assenze.

## **2) RISCHIO - ripartizione**

2.a) Basso e medio = assente, nessun importo da corrispondere

2.b) Rischio medio alto e alto = presente:

**2,00 €** al giorno in relazione alle effettive presenze in servizio per come rilevabili dal sistema automatizzato di rilevazione delle presenze/assenze, e da erogarsi al personale non titolare di EQ la cui mansione specifica sia di addetto al Servizio sociale professionale, operai e tecnici manutenzioni in generale, verde e strade, ufficio sport, commessi di biblioteca, sportello al pubblico con oltre le 18 ore, ivi compresi i dipendenti percettori del disagio di cui al precedente punto 1.c), educatrici e insegnanti, con la specifica di cui al successivo punto 4).

**3) MANEGGIO VALORI** - 1 € al giorno, da erogarsi solamente nel caso di sussistenza della fattispecie di cui al precedente punto 6.3), certificata dal dirigente competente.

## **4) Indennità condizioni lavoro specifica per il Servizio educativo:**

Rischio € 2,00 + disagio base € 1,00 = TOTALE **3 €** giornaliera, da erogarsi sulla base delle effettive presenze in servizio rilevabili dal sistema automatizzato di presenze/assenze. Tale indennità può essere erogata oltre che alle educatrici ed insegnanti anche agli appartenenti al profilo di coordinatore pedagogico non titolari di incarichi di EQ. Per i referenti per la sicurezza sui luoghi di lavoro non titolari di EQ, incaricati con atto formale del Dirigente competente, detta indennità assume il valore complessivo di **€ 5,00** giornaliera, da erogarsi sulla base delle effettive presenze in servizio rilevabili dal sistema automatizzato di presenze/assenze.

Di seguito il riepilogo delle varie casistiche verificabili:

<b>Rischio</b>	<b>Disagio sportello base (a)</b>	<b>Disagio plus sportello (b)</b>	<b>Disagio plus sportello per garanzia apertura servizi delegati dal Sindaco e servizi minimi essenziali (c) Disagio servizi demografici (e)</b>	<b>Disagio plus orario non ritardabile (d)</b>	<b>Maneggio Valori</b>
€ 2,00	€ 1,00	€ 3,00	€ 2,50	€ 2,00	€ 1,00

Le parti precisano che il disagio di cui alle lettere 1.a), 1.b), 1.c) 1.d) e 1.e) non può essere cumulato, essendo le tipologie previste una alternativa all'altra, e che, pertanto, l'indennità condizioni lavoro massima giornaliera spettante al dipendente sulla base delle fattispecie prima elencate, si attesta ad € 6.00.

8. I gruppi omogenei di lavoratori non titolari di incarico di Elevata Qualificazione, individuati in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle relative indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 ed al comma 8 del presente accordo, sono pertanto i seguenti:

CAUSALE/ INCIDENZA – RIFERIMENTO <b>PUNTO 8.</b>	ASSENTE - A	PRESENTE - P	FASCIA INDENNITA' GIORNALIERA se presente P
a) Disagio sportello base	0	€ 1,00	€ 1,00
b) Disagio plus sportello	0	€ 3,00	€ 3,00
c) Disagio plus sportello per garanzia apertura servizi delegati dal Sindaco e servizi minimi essenziali	0	€ 2,50	€ 2,50
d) Disagio Plus orario non ritardabile	0	€ 2,00	€ 2,00
e) Disagio servizi demografici	0	€ 2,50	€ 2,50
<b>Quota massima disagio</b>			<b>€ 3,00</b>
SERVIZI EDUCATIVI – vedasi specifica punto 4 (quota fissa)			€ 3,00
SERVIZI EDUCATIVI – vedasi specifica punto 4 (quota fissa per referenti sicurezza sui luoghi di lavoro)			€ 5,00
Rischio	0	€ 2,00	€ 2,00
Maneggio valori	0	€ 1,00	€ 1,00

9. Ciascun dirigente competente è tenuto alla compilazione di una scheda contenente i fattori sopra individuati, ai fini dell'individuazione degli eventuali aventi diritto, ed è tenuto a trasmetterla preventivamente al Settore preposto alla gestione delle risorse umane ai fini delle attività di monitoraggio.

L'indennità non compete a qualsiasi titolo in caso di assenza dal servizio e nei casi di svolgimento della prestazione in lavoro agile.

10. L'erogazione dell'indennità avviene su base semestrale in relazione alle presenze effettive rilevabili dal sistema automatizzato di rilevazione dei dipendenti preventivamente autorizzati dal competente Dirigente e sarà sottoposta a monitoraggio nel secondo semestre del 2024, ai fini della verifica sulla compatibilità delle risorse economiche del fondo del trattamento accessorio finalizzate a tale istituto. Gli importi delle suddette indennità saranno erogati a decorrere dal 01/01/2024 essendone stati confermati ed integrati i criteri di cui al CCDI 2023-2025. Per le annualità 2025 e 2026 si conviene nella liquidazione mensile ai fini del monitoraggio delle spesa del fondo.

## **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. L'importo dell'indennità giornaliera è determinato dal CCDI 2023-2025 in € 7,00.
2. Le parti danno atto, come da disciplina contrattuale e pareri dell'ARAN, che la suddetta indennità sia riconosciuta, ai sensi dell'art. 100 comma 1 CCNL 16/11/2022 esclusivamente al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, con la disciplina di cui all'art. 9 del CCDI 2022-2024 integrata da quanto riportato al successivo comma 4.
3. Viene confermato l'importo di € 7,00 come da CCDI 2023/2025 e detto importo viene erogato sulla base delle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno risultanti dal sistema automatizzato di rilevazione delle presenze per gli agenti ed ispettori di polizia locale non titolari di incarico di EQ.
4. Ad Agenti ed Ispettori non titolati di EQ che svolgono servizio all'interno degli uffici del Comando, idonei all'espletamento del servizio esterno, e che sono inseriti ordinariamente nei turni ordinari serali e notturni e svolgono, pertanto, in via continuativa mansioni di vigilanza e controllo sul territorio del Comune di Livorno, così come rilevabile dalle turnazioni effettuate a cura del Dirigente Comandante della Polizia Locale o suo delegato e che risulteranno in servizio, con attribuzione di apposito codice, dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze, si attribuisce solo nel caso descritto e solo se in presenza effettiva in servizio, l'indennità di servizio esterno di € 7,00 come previsto ai precedenti punti. Il Dirigente Comandante della Polizia Locale attesta la sussistenza delle predette condizioni ai fini della liquidazione del servizio esterno per questa tipologia di turnazione.

## **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. Il presente articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 con applicazione dalla data attribuzione di nuove funzioni di responsabilità, in quanto quelle in essere, di cui all'ex art. 70-quinquies c. 1 del CCNL 21/05/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022, sono già state prorogate nelle more dell'adeguamento della nuova microstruttura alla macrostruttura vigente.
2. Per il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità, occorre riferirsi a quelle situazioni di lavoro in cui sono collocati dipendenti, delle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ, cui sia affidato formalmente l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, che operino in situazioni di complessità organizzativa, che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche, che operino con rilevanti margini di autonomia lavorativa, in coerenza con le esigenze organizzative dei servizi e, comunque, nel rispetto della declaratoria della categoria di appartenenza.  
L'individuazione delle situazioni caratterizzate da compiti di responsabilità è effettuata riferendosi ai contenuti della specifica posizione lavorativa e alla concreta presenza, anche concomitante, delle seguenti condizioni:
  - a) responsabilità di procedimenti complessi o comunque di rilevante importanza;
  - b) gestione e relativa rendicontazione di risorse economiche e finanziarie di rilevante entità;
  - c) preposizione a strutture complesse e coordinamento di gruppi di lavoro;
  - d) esercizio di competenze specialistiche ad elevato contenuto professionale;

- e) conduzione di specifici piani di attività per il perseguimento di obiettivi di particolare rilievo;  
f) funzione di preposto/referente per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.  
g) funzione di addetto alle emergenze antincendio ed evacuazione e di primo soccorso di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

3. I livelli di complessità e responsabilità vengono descritti e classificati dai Dirigenti di Settore, tramite redazione per ciascuna responsabilità individuata di apposite schede, come da modello allegato n. 2, in cui sono descritte le caratteristiche salienti della singola responsabilità, e riconosciuto il rilievo di ciascuno degli elementi classificatori sopra riportati. In relazione alla prevalenza di tali elementi vengono conseguentemente definite le relative indennità, secondo le fasce di seguito indicate:

Fasce	valori (€)
A	3.000
B	2100
C	1.500
D	1.300
E	1100

4. La fascia A è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso con esclusione di funzioni di segreteria oppure funzioni altamente complesse con conoscenze plurispecialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.

5. Viene prevista un'ulteriore fascia (S), di importo annuo pari a € 500,00, riservata solo a dipendenti di qualsiasi profilo professionale, con le eccezioni di cui al comma 12 del presente articolo, che svolgono funzioni di preposto/referente per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..non titolari né di incarichi di EQ né di altra responsabilità di funzione che già comprenda questa tipologia di responsabilità, ai fini del divieto di cumulo. Viene prevista una ulteriore fascia (S1) di importo pari ad € 100,00 annue lorde anche per coloro che siano formalmente incaricati di funzione di addetto alle emergenze antincendio ed evacuazione e di primo soccorso di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

6. Il Direttore Generale, su proposta del Dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, verifica la compatibilità delle proposte con il budget destinato a tale istituto ed, in caso di sforamento, sottopone al vaglio della Conferenza dei Dirigenti l'ipotesi di riallineamento, prima dell'approvazione del quadro complessivo delle funzioni di responsabilità.

7. Le funzioni di responsabilità sono riconosciute al personale delle aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ con prestazione lavorativa a tempo pieno ed a part-time all'83,33%. Spetta ai Dirigenti di Dipartimento, di Settore, di Staff, al Direttore Generale o al Segretario Generale, formalizzare con proprie determinazioni l'affidamento nominale degli incarichi di cui trattasi, con durata non superiore a tre anni, secondo le caratteristiche professionali e attitudinali dei dipendenti.

Alla scadenza dei tre anni gli incarichi possono essere rinnovati in conformità con le misure del Piano della Rotazione del Comune di Livorno di cui alla L.190/2012.

8. Eventuali variazioni in corso d'anno di cui si dovesse avvertire l'esigenza, riguardanti le caratteristiche, la denominazione e la fascia, potranno avvenire nell'ambito del budget complessivo e dovranno essere formalmente approvate in apposita determinazioni del Direttore Generale di modifica dell'originaria determina istitutiva. Gli incarichi nominali suddetti cessano in caso di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, e possono essere motivatamente revocati con determina del Dirigente di riferimento nel corso dell'incarico, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che hanno comportato il riconoscimento), o per insufficiente impegno professionale che abbia comportato l'accertamento di risultati negativi sulla performance.

9. A consuntivo annuo il Settore preposto alla gestione delle risorse umane provvede alla corrispondenza delle relative indennità, previa acquisizione della certificazione da parte dei Dirigenti circa l'effettivo e corretto svolgimento dei compiti affidati. L'indennità viene riconosciuta in misura proporzionata rispetto ai tempi di effettivo esercizio degli incarichi e, a tal fine, in sede di liquidazione si tiene conto di quanto prescritto dall'art. 71 comma 1 del DL 25 giugno 2008, n.112 convertito

con legge 6 agosto 2008, n 133.

10. In caso di assenza superiore a 3 mesi, escluso da tale computo i periodi di ferie, il titolare della funzione può essere temporaneamente sostituito, con provvedimento del dirigente competente, da altro dipendente non titolare di posizione organizzativa: nel caso in cui il dirigente non provveda alla sostituzione occorre specifica determina debitamente motivata. Il dipendente assente non percepisce il trattamento accessorio dalla data di nomina del sostituto. Al rientro in servizio da parte del dipendente originariamente titolare della responsabilità, questi viene reintegrato nella titolarità della responsabilità per specifica responsabilità, con conseguente ripristino del relativo trattamento e decadenza dell'incarico al sostituto.

11. I compensi per dette responsabilità, si possono cumulare con le altre tipologie di indennità di responsabilità previste contrattualmente solo nel caso in cui i compensi stessi siano correlati a condizioni e causali oggettivamente diversi.

12. Si specifica che la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente ai sensi dell'art. 84, c.2, del CCNL 16/11/2022.

## **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, nel prendere atto del superamento a seguito della disapplicazione prevista dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 e, quindi, del relativo comma 2°, da parte del CCNL 16/11/2022, con il presente accordo confermano la disciplina già prevista nel CCDI 2023-2025 relativa all'attribuzione ed il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità (compensi), nei limiti del budget destinato a tale finalità, precisando che detta indennità compete ai soggetti non titolari di incarichi di EQ che si trovino nelle condizioni espressamente previste dalla norma contrattuale (cfr. art. 84 del CCNL 16/11/2022).

2. Tali compensi sono differenziati nell'importo con riferimento al carattere delle attività svolte in ragione dei criteri previsti dalla normativa per l'individuazione dei servizi essenziali ed indifferibili. Detta indennità viene riconosciuta a quei dipendenti cui sono attribuite con atti formali le relative responsabilità, come da certificazioni annuali da produrre da parte dei dirigenti dei servizi interessati e che non siano già titolari di incarichi di EQ.

2. L'indennità di cui ai punti seguenti viene in ogni caso riconosciuta in misura proporzionata rispetto ai tempi di effettivo esercizio degli incarichi e, a tal fine, in sede di liquidazione si tiene conto di quanto prescritto dall'art. 71 comma 1 del DL 25 giugno 2008, n.112 convertito con legge 6 agosto 2008, n 133.

3. Detta indennità è quantificata in un importo pari a € 600,00 annue e viene riconosciuta a quei dipendenti cui sono attribuite con atti formali dei rispettivi Dirigenti le responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

4. L'importo dell'indennità per compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione della PA di cui al CAD, per la gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivisti informatici è quantificato in € 440,00 annui.

5. L'importo per gli addetti agli uffici relazioni col pubblico, che per maggiore dettaglio comprendono l'URP e sportelli polifunzionali decentrati, è quantificato in € 600,00 annui.

6. L'indennità per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile è quantificata in € 1.000,00 annui. L'indennità viene riconosciuta a quei dipendenti cui sono attribuite con atti formali le responsabilità concernenti le attività di emergenza dei servizi di protezione civile, che siano oggettivamente diverse dalle funzioni disciplinate all'articolo 10 e certificate da parte dei dirigenti dei servizi interessati, così come anche previsto al successivo punto 8 del presente articolo. Tale indennità viene quindi ad essere riconosciuta per servizi tecnici del Ce.Si, per il ser-

vizio amministrativo del Ce.Si ed i membri del COC, vale a dire quegli addetti che possono essere chiamati in servizio a qualsiasi ora, di qualsiasi giorno, per svolgere attività di protezione civile fuori anche dalle finestre di reperibilità. Per gli addetti al c.d. “gruppo largo” di protezione civile, i cui nominativi dovranno essere formalmente individuati dal Dirigente competente in materia di protezione civile, l’indennità viene a determinarsi in € 600,00 annui. Detta indennità viene riconosciuta anche al personale che opera nella Centrale Operativa che non sia già titolare di analoga funzione di responsabilità, onde evitare il cumulo ex. art. 97, comma 4, lett. e) del CCNL 16/11/2022.

7. L’indennità per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite con atto formale ai messi notificatori è quantificata in un importo pari a € 600,00 annui tenendo a riferimento le modalità di liquidazione di cui ai punti precedenti.

8. I compensi per dette responsabilità, si possono cumulare con le altre tipologie di indennità di responsabilità previste contrattualmente solo nel caso in cui i compensi stessi siano correlati a condizioni e causali oggettivamente diversi.

9. Si specifica che la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente ai sensi dell’art. 84, c.2, del CCNL 16/11/2022.

## **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. L’importo dell’incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza interna è confermato come da CCDI 2023-2025 in € 600,00 annui e viene riconosciuto ai dipendenti iscritti nell’Albo dei formatori interni del Comune di Livorno non titolari di incarichi di EQ per le docenze interne rilevabili dagli archivi dell’ufficio che si occupa dell’attività di formazione del personale. Il requisito per la percezione dell’intera indennità è la docenza effettuata per un minimo di 20 ore annue ai dipendenti dell’ente; si procede alla riparametrazione dell’importo nel caso di docenze effettuate per un numero di ore inferiori a 20.

## **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. 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 e CCDI 2023-2025, 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 2023-2025 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 2024-2026 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 contemperare 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 2023/2025, 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 e nel CCDI 2023-2025 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 e nel CCDI 2023-2025 . 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 dovuta al rinnovo delle cariche elettorali ed all'approvazione della nuova macrostruttura, L'Amministrazione manifesta la necessità 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 quantificato nella seguente maniera:  
- € 41.227,35 per le annualità 2025 e successive.

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

<b>FASCE</b>	<b>€ importo retribuzione di posizione</b>
FASCIA 1A	Pari al massimo previsto dal CCNL
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)**

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 convengono di confermare quanto previsto nel CCDI 2023-2025 e precisamente che al personale della Polizia Locale inquadrato nel profilo professionale di vigilanza come Agente di Polizia Locale o Specialista dell'area della vigilanza (Ispettore), che non risulti titolare di incarico di EQ e con rapporto di lavoro a tempo pieno, possa essere attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. I livelli di complessità e responsabilità vengono descritti e classificati dal Dirigente Comandante della "Polizia Locale", tramite redazione per ciascuna responsabilità individuata di apposite schede in cui sono descritte le caratteristiche salienti della singola responsabilità e riconosciuto il rilievo di ciascuno degli elementi classificatori ivi riportati in correlazione al grado rivestito. In relazione alla prevalenza di tali elementi vengono conseguentemente definite le relative indennità, secondo le fasce ed i gradi rivestiti dal personale di polizia, come di seguito indicate:

Fasce	Grado	valori (€)
A	Specialista dell'area della vigilanza – Commissario o Ispettore con più di 5 anni di servizio nel grado	3.000
B	Specialista dell'area della vigilanza (Ispettore)- Ispettore con più di 5 anni di servizio nel grado	Da 1.900 a 2.700
C	Specialista dell'area della vigilanza (Ispettore)- Ispettore con meno di 5 anni di servizio nel grado	Da 1.700 a 1.800
D	Agente di Polizia Locale - Assistente scelto	Da 1.200 a 1.600
E	Agente di Polizia Locale - Assistente	1.100
F	Agente di Polizia Locale - Agente scelto	1.000

3. La fascia A è riservata e limitata esclusivamente a Commissari o Ispettori con anzianità oltre 5 anni che svolgono funzioni di coordinamento operativo complesso.

4. Il Direttore Generale con il supporto del Dirigente del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo verifica la compatibilità delle proposte con il budget complessivo ed in caso di sfioramento, sottopone al vaglio della Conferenza dei Dirigenti l'ipotesi di riallineamento, prima dell'approvazione del quadro complessivo delle funzioni di responsabilità del personale di Polizia Locale.

5. Spetta al Dirigente Comandante della "Polizia Locale" formalizzare con propria determina l'affidamento nominale degli incarichi di cui trattasi, con durata non superiore a tre anni, secondo le caratteristiche professionali e attitudinali dei dipendenti.

Alla scadenza dei tre anni gli incarichi possono essere rinnovati in conformità con le misure del Piano della Rotazione del Comune di Livorno di cui alla L.190/2012.

6. Eventuali variazioni in corso d'anno di cui si dovesse avvertire l'esigenza, riguardanti le caratteristiche, la denominazione e la fascia, potranno avvenire nell'ambito del budget complessivo e dovranno essere formalmente dichiarate in apposita determina del Direttore Generale di modifica dell'originaria determina istitutiva. Gli incarichi nominali suddetti cessano in caso di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, e possono essere motivatamente revocati con determina del Dirigente Comandante della Polizia Locale nel corso dell'incarico, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che hanno comportato il riconoscimento), o per insufficiente impegno professionale che abbia comportato l'accertamento di risultati negativi sulla performance.

7. A consuntivo annuo il Settore preposto alla gestione delle risorse umane provvede alla corresponsione delle relative indennità, previa acquisizione della certificazione da parte del Dirigente Comandante della "Polizia Locale" circa l'effettivo e corretto svolgimento dei compiti affidati. L'indennità viene riconosciuta in mi-

sura proporzionata rispetto ai tempi di effettivo esercizio degli incarichi e, a tal fine, in sede di liquidazione si tiene conto di quanto prescritto dall'art. 71 comma 1 del DL 25 giugno 2008, n.112 convertito con legge 6 agosto 2008, n 133.

8. In caso di assenza superiore a 3 mesi, escluso da tale computo i periodi di ferie, il titolare della funzione può essere temporaneamente sostituito, con provvedimento del Dirigente Comandante della Polizia Locale, da altro dipendente non titolare di posizione organizzativa: nel caso in cui il Dirigente Comandante della Polizia Locale non provveda alla sostituzione occorre specifica determina debitamente motivata. Il dipendente assente non percepisce il trattamento accessorio dalla data di nomina del sostituto. Al rientro in servizio da parte del dipendente originariamente titolare della responsabilità, questi viene reintegrato nella titolarità della responsabilità per specifica responsabilità, con conseguente ripristino del relativo trattamento e decadenza dell'incarico al sostituto.

9. Per quanto concerne i cumuli ed i divieti dell'indennità di funzione con gli altri istituti incentivanti previsti, si fa espresso rinvio a quanto stabilito al comma 4. dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022.

## **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)**

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 e nel CCDI 2023-2025 .

## **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, con il presente articolo, disciplinano quanto già previsto nel CCDI 2023-2025 in ordine alla facoltà da parte dei lavoratori turnisti che effettuano la prestazione lavorativa in giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensative, in alternativa alla corresponsione dell'indennità di turno maggiorata attribuita automaticamente dal sistema di gestione delle presenze

2. La facoltà di optare per il riposo compensativo deve essere richiesta dal dipendente turnista prima dell'effettuazione della prestazione lavorativa, al fine di evitare che il sistema di gestione delle presenze attribuisca in automatico la corresponsione dell'indennità maggiorata.

3. Gli Uffici competenti provvederanno alla registrazione della richiesta per il riconoscimento delle ore di servizio effettuato non come indennità maggiorata, ma come ore accumulate da poter

successivamente recuperare.

## **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 ed all'accordo stralcio anno 2024 al CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 15/10/2024.

**ALLEGATO 1 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI CCDI 2024-2026**

CCNL 2016-2018 – articoli vigenti come previsto dal CCNL 16/11/2022	CCNL 16/11/2022	FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 – IPOTESI DEST. Previgenti accordi	FONDO 2024	LIQUIDAZIONI 2024 AL 30/11/2024	FONDO 2025	FONDO 2026
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Differenziali PEO storiche (compresi provinciali)	€ 1.797.524,94	€ 1.520.982,64	€ 1.971.274,94	€ 1.971.274,94
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	Indennità di comparto - art. 33 c.4 lett. b)-C) CCNL 22/01/2004 (compresi provinciali)	€ 564.816,60	€ 517.748,55	€ 564.816,60	€ 564.816,60
<b>Art. 79 c. 1 CCNL 16/11/2022</b>		Incremento indennità personale educativo - art. 6 CCNL 5/10/2001	€ 82.422,16	€ 73.580,04	€ 82.422,16	€ 82.422,16
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)	€ 3.874,00	€ 3.181,65	€ 3.874,00	€ 3.874,00
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	<b>RISORSE INDISPONIBILI</b>	€ 2.448.637,70	€ 2.115.492,88	€ 2.622.387,70	€ 2.622.387,70
art. 68 c. 1	art. 80 c. 1	a) premi correlati alla performance organizzativa - conferma vecchi accordi	€ 258.549,63		€ 230.058,69	€ 230.058,69
		b) premi correlati alla performance individuale - conferma vecchi accordi	€ 387.824,45		€ 345.088,04	€ 345.088,04
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis – art. 84 CCNL 16/11/2023	€ 401.723,00	€ 212.440,86	€ 401.723,00	€ 401.723,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	d) indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie - conferma vecchi accordi	€ 815.452,00	€ 675.063,82	€ 815.452,00	€ 815.452,00
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	e) compensi per specifiche responsabilità ex. art. 70-quinquies 1° comma – ART. 84	€ 466.300,00		€ 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	€ 209.000,00	€ 173.467,00	€ 209.000,00	€ 209.000,00
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	€ 2.708.969,08	€ 1.060.971,68	€ 2.667.741,73	€ 2.667.741,73
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	<b>g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - risorse variabili art. 67 c. 3 - dettaglio</b>	€ 253.878,14	€ 246.382,29	3.209,24	3.209,24
		g) Compensi IMU-	€ 111.277,88	€ 111.277,87		

		TARI				
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) Compensi ISTAT - art. 70-ter	€ 21.460,17	€ 18.250,93	€ 3.209,24	€ 3.209,24
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 44.147,74	€ 39.861,14		
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	g) Compensi avvocatura art 27 CCNL 14.09.00-	€ 76.992,35	€ 76.992,35		
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	<b>J) PEO finanziate con decorrenza dall'anno di riferimento, a valere sulle risorse stabili</b>	<b>€ 173.750,00</b>			
art. 68 c. 2	art. 80 c. 2	TOTALE PAGAMENTI AL 31/10/2024		€ 3.422.846,85		
<b>art. 68 c. 2</b>	art. 80 c. 2	<b>TOTALE RISORSE FONDO DA RISORSE VARIABILI</b>	€ 307.922,24		€ 57.253,34	€ 57.253,34
		<b>TOTALE RISORSE FONDO ECONOMIE ANNO PRECEDENTE ACCERTATE</b>	0			
		<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE INDISPONIBILI FONDI 2024-2026</b>	€ 2.448.637,70		€ 2.622.387,70	€ 2.622.387,70
		<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI PARTE FISSA FONDO</b>	€ 2.828.674,98		€ 2.654.924,98	€ 2.654.924,98
		<b>TOTALE RISORSE PARTE FISSA</b>	€ 5.277.312,68		€ 5.277.312,68	€ 5.277.312,68
		Straordinari	€ 340.862,00		€ 340.862,00	€ 340.862,00
		<b>IMPORTO COMPLESSIVO</b>	<b>€ 5.926.096,92</b>		<b>€ 5.675.428,02</b>	<b>€ 5.675.428,02</b>
		<b>Quota non destinata per EQ</b>	<b>€ 0,00</b>		<b>€ 41.227,35</b>	<b>€ 41.227,35</b>
		<b>IMPORTO FONDO 2024</b>	<b>€ 5.926.096,92</b>		<b>€ 5.634.200,67</b>	<b>€ 5.634.200,67</b>
		<b>SENZA STRAORDINARI</b>	<b>€ 5.585.234,92</b>		<b>€ 5.293.338,67</b>	<b>€ 5.293.338,67</b>
		<b>Trasferimento risorse EQ - 1/1/2025</b>	<b>€ 0,00</b>		<b>€ 41.227,35</b>	<b>€ 41.227,35</b>
		<b>NUOVO FONDO 2024-2026</b>	<b>€ 5.926.096,92</b>		<b>€ 5.634.200,67</b>	<b>€ 5.634.200,67</b>
		<b>NUOVO FONDO SENZA STRAORDINARI</b>	<b>€ 5.585.234,92</b>		<b>€ 5.293.338,67</b>	<b>€ 5.293.338,67</b>

***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:**

**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

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che si provvederà alla concreta individuazione delle fattispecie per le quali la chiamata in giudizio di un dipendente imputabile come teste a testimonianza giudiziale sia disposta o meno nell'interesse dell'Amministrazione al fine di determinarne la possibile configurazione come orario di lavoro. Le parti si danno reciprocamente atto che nelle more della concreta definizione delle fattispecie eventuali giorni di ferie o permessi orari nel frattempo fruiti saranno oggetto di rivalutazione.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che la Fascia 1A delle Elevate Qualificazioni sarà attribuita solo a seguito di un tavolo di confronto da aprire nell'anno 2025, per considerarne l'effetto sulla complessiva tenuta del Fondo EQ.

Letto, firmato e sottoscritto in Livorno il 23/12/2024

**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 dipendenti - firmato

---

FP CGIL - firmato

---

CISL FP - firmato

---

UIL FPL - firmato

---

CSA - firmato

---