Contratto Collettivo Integrativo 2025 del personale del Comparto Funzioni Locali dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani Ambito Territoriale Ottimale "Salerno"

Art. 1
Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (in seguito CCI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente dall'EDA con esclusione dei dirigenti.
2. Punti di riferimento sono il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", il CCNL 2022/2024 sottoscritto 23 febbraio 2026, nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché ai precedenti contratti integrativi che qui si intendono richiamati per la parte non in contrasto con il presente contratto.

Art. 2
Oggetto del CCI

1. Il presente CCI ha per oggetto la definizione, per l'anno 2025, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative.
2. Le parti convengono, altresì, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3
Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 per l'anno 2025 sono determinate:
   a. € 42.500,00 per risorse stabili;
   b. € / per risorse variabili;
   il fondo destinato a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato nella misura di € 36.800,00.
2. Ai sensi degli articoli 14, comma 3, del suddetto CCNL e 59 del CCNL 2022/2024, le risorse di cui al comma precedente, lettera a), sono rese disponibili al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), le progressioni economiche all'interno delle aree oggetto di CCI 2023-2024 e le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004, a carico del fondo.

Somme destinate agli utilizzi vincolati per l'anno 2025, pari a **€ 9.009,06**, così distinte:	
Indennità di comparto (Art. 33 del CCNL 22.01.2004 – quota fondo)	2:336,01
Differenziali stipendiali maturati	3.673,05
I progressione economica orizzontale	3.000,00

3. Per l'anno 2025 le risorse di cui al comma 1, al netto delle somme di cui al comma 2, corrispondono a **€ 33.490,94** e vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Somme da ripartire in contrattazione 2025	Importi
Indennità per specifiche responsabilità personale C e D	2.000,00
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori)	600,00
Progressioni Economiche Orizzontali	0,00
Compensi per performance organizzativa	21.623,66
Compensi per performance individuale	9.267,28

4. Eventuali economie derivanti dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali confluiscono nelle risorse disponibili per le successive annualità.

Art. 4
Lavoro Straordinario

1. Il limite massimo individuale di 180 ore di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 è confermato.
2. Il limite di cui al comma precedente può essere derogato per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 5
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
3. La disciplina per l'istituzione, la pesatura e l'attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità è regolata da apposito regolamento.

Art. 6
Indennità condizioni di lavoro -
(maneggio valori)

1. A decorrere dal 01.01.2025 viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 "*destinata a remunerare lo svolgimento di attività:*
c) implicanti il maneggio di valori."
2. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 2,00 giornalieri per l'Economo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. Ai fini dell'applicabilità dell'istituto non si tiene conto delle assenze giornaliere dal lavoro, dovute a qualsiasi causale e titolo.

4. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa né agli incaricati delle specifiche responsabilità.

Art. 7
Progressione economica all'interno delle aree

1. Nel richiamare la disciplina in materia descritta all'articolo 7 del CCI 2023-2024 sottoscritto in data 19 dicembre 2024, che qui si intende integralmente riportata, si precisa quanto segue:
   a) la decorrenza dell'attribuzione della progressione è fissata dal 1 gennaio 2024;
   b) nel caso in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica, la stessa si può attribuire a prescindere dal riferimento alla quota limitata dei potenziali beneficiari e riconoscere il beneficio all'unico dipendente interessato, qualora in possesso dei requisiti di accesso alla progressione alla data 1 gennaio 2024 (in conformità al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n.22327 del 27 marzo 2024, richiamato anche dall'Aran tra le pubblicazioni in materia);
   c) i differenziali stipendiali attribuibili sono uno per ciascuna area, a partire dall'area degli operatori esperti.

Art. 8
Sistema della produttività: principi generali

1. L'istituto della produttività e i sistemi premiali sono promossi a supporto dei processi di miglioramento e consolidamento degli standard di erogazione dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogati dall'ente; gli stessi rappresentano, altresì, strumenti per la valorizzazione del personale dell'EdA.
2. A fronte della responsabilità dirigenziale sul conseguimento dei risultati, ai dipendenti è richiesta la partecipazione attiva e la collaborazione per lo svolgimento delle attività previste per la realizzazione degli obiettivi.
3. Il sistema della produttività istituito nell'Ente d'Ambito incentiva le performance organizzativa ed individuale attribuendo ad esse rispettivamente il 70% ed il 30% delle risorse destinate alla produttività.
4. A decorrere dal 01.01.2025, la quota del fondo destinata alle performance, organizzativa e individuale, viene ripartita dal Direttore Generale tra le strutture organizzative di vertice (Aree), in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo quanto specificato al comma.5.
5. Le risorse sono assegnate a ciascuna Area secondo i seguenti criteri:
   a) Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
   b) Il risultato ottenuto è moltiplicato per il parametro di riferimento dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale contenuto nella seguente tabella, determinando il valore/punto del dipendente, di Area e di Ente:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1,50

c) Le risorse complessivamente destinate ai premi di produttività, sono ripartite ed assegnate tra le strutture organizzative moltiplicando la performance organizzativa (e individuale) di Ente stanziata per il valore/punto di Area e dividendo per il valore/punto di Ente.

Art. 9
Compensi per performance organizzativa

1. In ogni esercizio, nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, sono definiti gli obiettivi gestionali, finalizzati all'attuazione delle priorità strategiche e dei correlati obiettivi operativi, di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative di tutte le strutture dell'Ente. Il livello di conseguimento del complesso degli obiettivi della Struttura costituisce il parametro di riferimento per la quantificazione dei premi relativi alla performance organizzativa.
2. Ai fini di monitoraggio del livello di raggiungimento dei risultati, gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori previsti e già monitorati nell'ambito del PIAO, ovvero specificamente individuati in sede di definizione degli obiettivi medesimi
3. Il fondo per la performance organizzativa viene ripartito dal Direttore Generale tra le strutture organizzative di vertice (Aree), in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo quanto specificato all'articolo precedente.
4. Le risorse destinate performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui espressamente si rinvia.
5. L'ammontare del premio relativo alla performance organizzativa è corrisposto ad ogni Area secondo le seguenti fasce di conseguimento:

Fascia di conseguimento del complesso dei risultati	Importo premio
90%-100%	100%
80% -89,99%	90%
70%-79,99%	80%
60%-69,99%	70%
< 60%	il premio non è erogato

6. L'importo del compenso per la performance organizzativa del dipendente è calcolato moltiplicando la performance organizzativa di Area (determinata ai sensi del comma 5) per il valore/punto del dipendente e dividendo per il valore/punto di Area.
7. La liquidazione dei compensi di cui al presente articolo viene disposta con determinazione del Dirigente dell'Area Amministrativo Contabile all'esito delle valutazioni di competenza dell'OIV.

Art. 10
Compensi per performance individuale

1. A decorrere dal 01.01.2025, il fondo per la performance individuale viene ripartito dal Direttore Generale tra le Aree, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, parametrato secondo quanto indicato all'art.7, nonché in base alla rilevanza strategica e trasversalità degli obiettivi assegnati.
2. Le risorse di cui al comma 1, eventualmente decurtate della quota riservata ai piani di lavoro di cui al successivo articolo, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione di cui al regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, cui si fa espresso rinvio.

3. L'importo del compenso per la performance individuale del dipendente è calcolato moltiplicando la performance individuale di Area (determinata ai sensi del comma 2) per il valore/punto del dipendente e dividendo per il valore/punto di Area.
4. I premi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100 e sono erogati nella misura prevista per le fasce di valutazione di seguito indicate:

Fascia di valutazione	Importo premio
90%-100%	100%
80% -89,99%	90%
70%-79,99%	80%
60%-69,99%	70%
< 60%	il premio non è erogato

5. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità a titolo di incentivo per funzioni tecniche, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

   Fino a € 5.000,00 coeff. 1 ;
   Da € 5.001,00 a € 7.500,00 coeff. 0,8;
   Oltre € 7.500,00 coeff. 0,7.

6. Nel caso in cui l'intero importo assegnato all'Area non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 48 del CCNL 2022/2024, secondo quanto previsto dal successivo comma 10.
7. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti, mediante consegna della scheda. Il rifiuto di ricevere la consegna della scheda equivale ad avvenuta consegna della stessa.
8. Nei casi in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altra Area, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascuna Area e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascuna Areea.
9. La liquidazione dei compensi per la performance individuale avviene annualmente con determinazione del Dirigente dell'Area, da inoltrare al servizio personale.
10. Ai fini della differenziazione del premio individuale le parti stabiliscono che l'importo della maggiorazione da riconoscere ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sia pari al 30% del valore medio pro capite del compenso per la performance individuale di cui al presente articolo, calcolato a livello di Ente. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al 10%, con arrotondamento alla unità superiore, del personale di ciascuna Area soggetto a valutazione. Nel caso in cui i dipendenti che abbiano ottenuto il massimo della valutazione siano, in ciascun settore, in numero eccedente rispetto alla percentuale di cui sopra, verrà data priorità a coloro che abbiano conseguito la valutazione più alta negli ultimi 3 anni, oltre a quello oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, si procederà tenendo conto dei seguenti criteri: a) Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente; b) anzianità di servizio; c) anzianità anagrafica.
11. La maggiorazione di cui al comma precedente viene erogata dal Dirigente e viene finanziata con le risorse di cui al comma 3, nonché con i risparmi nell'utilizzo del lavoro straordinario o in altri istituti.

FP CGIL

Art. 11
Compensi per performance individuale collegati a piani di lavoro

1. Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti, può riservare una quota non superiore al 50% delle risorse della performance individuale, ripartite fra le Aree ai sensi dell'articolo 8, alla erogazione di compensi connessi alla partecipazione del dipendente ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area in sede di PEG. Il Direttore Generale può, altresì, diversificare, tra le diverse Aree, la quota riservata ai piani di lavoro, fermo restando il limite di cui al periodo precedente.
2. I piani di lavoro contengono:
   1. gli obiettivi da raggiungere;
   2. la quantificazione economica del valore dei piani, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
   3. la durata;
   4. le unità di personale coinvolte;
   5. gli indicatori di risultato anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
3. Il Dirigente favorisce la più ampia partecipazione del personale ai piani di lavoro di cui al presente articolo.
4. La liquidazione dei compensi avviene con determinazione del Dirigente, sulla base della verifica delle attività svolte, ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in base agli indicatori di risultato e in base al grado di partecipazione di ciascun dipendente.

Art. 12
Incarichi di elevata qualificazione

1. L'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di elevata qualificazione è effettuata sulla base degli esiti del processo di valutazione secondo il vigente regolamento sulla disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità a titolo di incentivo per funzioni tecniche, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

Fino a	€ 5.000,00	coeff. 1 ;
Da	€ 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
Oltre	€ 7.500,00	coeff. 0,7 .

Art. 13
Norme finali

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
2. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.