



Città di
Cava de' Tirreni

IPOSTESI
Contratto Collettivo Integrativo
DIPENDENTI
Parte Economica anno 2025

Ipotesi sottoscritta in data /1 /2025

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva disposta con delibera G.C. n. del /1 /2025

Sottoscrizione definitiva in data /1 /2025

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Punti di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del vigente CCNL.

Art. 3

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni

dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 5

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento in base agli aventi diritto e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200,00 e euro 150,00 ai sensi dell'art. 102 del CCNL.

4. I requisiti di cui al successivo **comma 5** dovranno essere posseduti alla data **del 1 gennaio 2025** in servizio a tempo indeterminato nel comune di Cava de' Tirreni alla data

del 1 gennaio 2025.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato e diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area di inquadramento	Valutazione della performance	Esperienza professionale	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Area degli Operatori esperti	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 80	Punti 20	Punti 100

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva a cura del Servizio del Personale, a seguito di AVVISO, per area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) Possono partecipare alla procedura i lavoratori che abbiano **maturato 2 anni**, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello **stesso profilo professionale** O NELLA STESSA AREA dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate.

Ai fini del possesso del requisito dei 2 anni di anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, all'avvio della selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale nella misura massima percentuale **del 40%** dei dipendenti di ciascuna Area al **01.01.2025**, arrotondato all'unità superiore, in coerenza con le risorse stabilite all'art. 10 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

c) ai sensi dell'art. 96 del CCNL 2019/2021 per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di **funzioni di coordinamento**, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n. 65/1986, **attribuite con atti formali** secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è

incrementato di Euro 350 ANNUO?, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'area "operatori":

Valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale	Percentuale	Punteggio
98	$98/98 \times 100 = 100\%$	60 (cioè 100% di 60)
Media triennale di un partecipante		
95	$95/98 \times 100 = 96,9388\%$	58,16 (cioè 96,9388 di 60)

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

Esperienza professionale

Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente O AREA, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12.2022 precedente l'attivazione dell'istituto. Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale per l'esperienza maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'Area "Operatori":

Punteggio max per Area contrattuale A	N. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato B	N. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area C	Punteggio = (A x B) / C

40	15 anni e 4 mesi (15,33)	22	27,87
----	-----------------------------	----	-------

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

e) al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	1% del punteggio ottenuto
Anzianità da 7 a 8 anni	2% del punteggio ottenuto
Anzianità superiore a 8 anni	3% del punteggio ottenuto

- f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 4. maggiore età anagrafica.
6. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti **60** (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 5 del presente articolo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
7. In nessun caso verrà assegnata la progressione al dipendente con la media di valutazione triennale **inferiore a 60/100**;
8. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio 2025.
9. L'istruttoria per l'assegnazione del differenziale economico per la progressione all'interno delle Aree dall'1.01.2025 viene effettuata dal Servizio del Personale, che acquisisce le informazioni necessarie, previa pubblicazione di AVVISO.
10. Per l'anno 2025 verranno assegnati, in base al numero degli aventi diritto, i seguenti differenziali:

Aventi Diritto Anno 2025:			%	
OPERATORI	3	(3:155X100)	1,935483871	1,94
OPERATORI ESPERTI	26	(26:155X100)	16,77419355	16,77
ISTRUTTORI	88	(88:155X100)	56,77419355	56,77
FUNZIONARI IN E.Q.	38	(38:155X100)	24,51612903	24,52
	155		100	100

155	40%	62	62 Totali Differenziali da attribuire
-----	-----	----	---------------------------------------

Differenziali da Attribuire anno 2025 n. 62

OPERATORI
OPERATORI ESPERTI
ISTRUTTORI
FUNZIONARI E.Q.

Differenziali x area	importo differenziale	Totale
1	550	550,00 €
11	650	7.150,00 €
35	750	26.250,00 €
15	1.600	24.000,00 €
62	Totali differ. 2025	€ 57.950,00

Art. 6 Turnazioni

1. In relazione a quanto disciplinato dall'art. 30 del CCNL del 16.11.2022, che si intende integralmente richiamato, sono istituiti i turni giornalieri di lavoro per i seguenti servizi:
 - a) Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b) Segnaletica
 - c) Impianti sportivi
 - d) Cimitero
2. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. L'indennità di turno verrà erogata secondo i criteri e la misura stabilita al comma 5, dell'art. 30 del CCNL:
4. La turnazione verrà liquidata dal Servizio del Personale su disposizione del **Dirigente del Settore di competenza Settore di competenza che avrà cura di inoltrare preventivamente ad inizio mese la programmazione e successivamente l'effettivo svolgimento della stessa.**
5. Ai sensi dell'art. 7, lettera ac) del CCNL si richiama la previsione della facoltà, per i lavori 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 figurativo a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 7 Reperibilità

1. L'Ente eroga l'indennità di reperibilità secondo quanto previsto dall'art. 24, del CCNL del 21.05.2018, nel rispetto della disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità è pari a € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti servizi di pronta reperibilità per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Manutenzione e Verde Pubblico
 - d. Cimitero
 - e. Personale di attesa, per l'assistenza agli organi istituzionali e per gli interventi notturni in caso di azionamento dell'impianto di allarme presso il Palazzo di Città
 - f. Servizi demografici
 - g. Assistenti sociali.
4. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 60 minuti. I turni di reperibilità sono organizzati su base mensile e, prioritariamente, volontaria. Laddove non sia possibile coprire l'intera necessità organizzativa mediante adesione volontaria, potranno essere inseriti nella programmazione del servizio di reperibilità i dipendenti inquadrati nel profilo

professionale adeguato alle attività da svolgersi nell'ambito del predetto servizio. Il numero massimo di reperibilità è di n. 6 turni al mese. **Tuttavia, in considerazione delle particolari esigenze di servizio, per il profilo professionale di Assistente Sociale tale limite è elevabile fino a n. 8 turni mensili.**

6. La reperibilità verrà liquidata dal Servizio del Personale su disposizione del Dirigente del Settore di competenza che avrà cura di inoltrare preventivamente ad inizio mese la programmazione e successivamente l'effettivo svolgimento della stessa.

Art. 8

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono quelle disciplinate dall'art. 32 del CCNL 16.11.2022 che qui si intende integralmente richiamato.
2. Il limite massimo individuale è stabilito in n. 180 ore per il dipendente a tempo pieno e per il personale di vigilanza municipale, gli operai ed il personale di attesa il limite è elevato a n. 360 ore annue.
3. Il limite massimo individuale può essere derogato per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico per servizi essenziali che se interrotti arrecherebbero un danno all'Ente.
2. Contestualmente alla determinazione del Fondo per il lavoro straordinario, l'Ente procederà alla suddivisione e attribuzione delle relative risorse a ciascun settore tramite la Conferenza dei Dirigenti. Tale ripartizione terrà conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici. Dell'avvenuta attribuzione sarà data tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU). Le Parti si incontreranno almeno tre volte all'anno (entro il 30 aprile, il 31 agosto e il 31 dicembre) per valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario.
3. 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. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 rispettando il relativo tetto (Risorse lavoro straordinario).
4. 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, e vengono considerate nulle le richieste di prestazione di lavoro straordinario avvenute con programmazione (settimanale/mensile).
5. La deroga al limite massimo individuale di 180 ore è consentita esclusivamente per esigenze eccezionali, le quali dovranno essere accuratamente motivate. Questa possibilità è limitata a un numero di dipendenti che non superi il 2% dell'organico. I dipendenti autorizzati a superare tale tetto dovranno essere nominativamente identificati in base a specifiche e inderogabili esigenze di servizio.
6. Il fondo del lavoro straordinario è costituito ad inizio anno e l'importo è verificato solo al fine del rispetto del limite. Esso è pari ad euro 232.893,00, oltre

oneti e il riparto dell'importo tra i settori è effettuato dalla Conferenza dei Dirigenti.

Art. 9

Pausa - Servizio Mensa e buono pasto - Orario di lavoro flessibile - Banca delle ore
Per quanto rubricato al presente articolo si rimanda al Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente approvato da ultimo con la deliberazione di G.C. n. 239 del 22.12.2022. Inoltre per quanto attiene la regolamentazione dei buoni pasto si fa riferimento alla delibera di G.C. n. 374 del 12.12.2014 e alla delibera di G. C n. 32 del 21.02.2019 attinente il personale di vigilanza della Polizia Municipale. Infine, si richiama la circolare prot. n. 7107 del 04.02.2022 per la fruizione della Banca delle ore.

Art. 10

Fondo risorse decentrate

Costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. In conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge, il Fondo Risorse Decentrate è determinato annualmente con determinazione del Dirigente responsabile del Servizio del Personale.
3. Le risorse disponibili sono destinate alla contrattazione integrativa ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL del 16.11.2022 per gli utilizzi previsti, quindi, dall'art. 80, comma 2, lett. da a) a k).
4. Con determina dirigenziale n. 1409 del 23.10.2025 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2025 per l'importo complessivo di € 2.384.177,71, di cui € 1.751.148,93 per la parte stabile ed € 663.028,78 per la parte variabile, secondo quanto disciplinato dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, D Lgs 75/2017.
5. Con verbale n. 47 del 04.11.2025 il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole alla Costituzione del Fondo Risorse Decentrate Dipendenti Anno 2025;
6. Con la deliberazione di G.C. n. 199 del 30.10.2025 sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2025.
7. Ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, ovvero le progressioni economiche orizzontali al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e le quote destinate all'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 e gli altri importi di legge, così come indicato nella sottostante tabella:

Somme destinate agli utilizzi vincolati	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 100.413,77
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali 2024 non assegnate.	€ 81.000,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 452.338,34
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 differenziali di livello CCNL (con maggiorazioni art. 92, art. 96 e art. 102)	€ 48.717,41