



## COMUNE DI MONTEVARCHI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
Periodo 2026/2028

*[Handwritten signatures in blue ink]*

**PREMESSA:**

*Il 23 febbraio 2026 ottenuta la certificazione della Corte dei conti, è entrato in vigore il terzo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.*

*La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.*

*Già con il contratto collettivo del 21 maggio 2018 furono introdotti elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione. L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata.*

*Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene attuato in funzione del nuovo modello di classificazione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, che è entrato in vigore il 1° aprile 2023.*

*La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).*

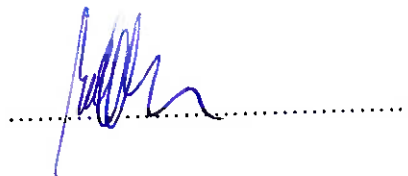
*La contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere contemperate le esigenze di un'equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di elevata qualificazione, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa.*

*In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche conserva quel carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificata a seguito di processi formativi.*

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 23.02.2026 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti in data 30 luglio 2026, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- parte normativa triennio 2026-2028.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Matteo Manca – Presidente:



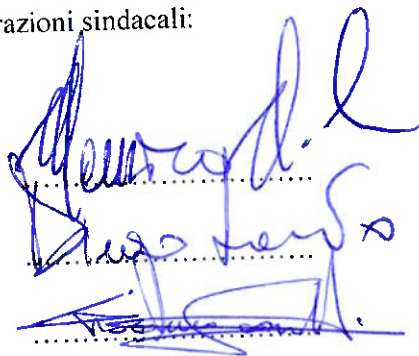
i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali territoriali:

FPS/CISL

UIL/EE.LL

CSA/RAL



la Rappresentanza sindacale unitaria:

R.S.U. Nepi Valentina

R.S.U. Gonnelli Maurizio

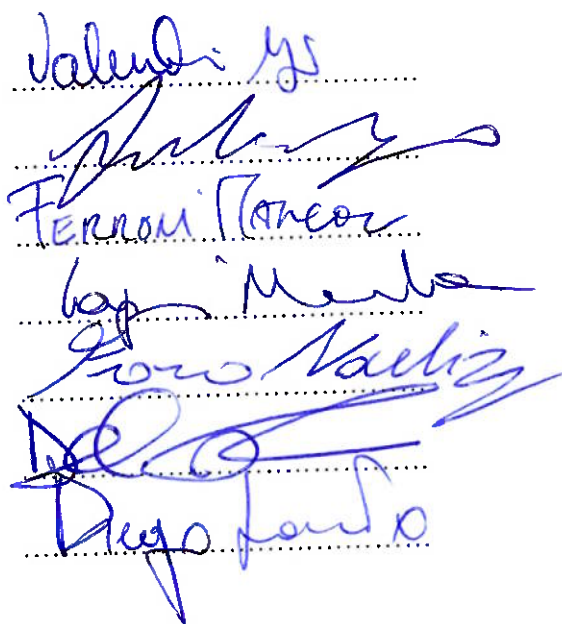
R.S.U. Ferroni Marco

R.S.U. Capanni Manuela

R.S.U. Nocentini Franco

R.S.U. Del Puglia Luca

R.S.U. Loreto Diego



## INDICE

## TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale  
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria  
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

## TITOLO II

## DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

## CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse  
Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa  
Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance  
Art. 7 – (Art. 16 C. 4 C.C.N.L. 2022-2024) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 23.02.2026  
Art. 8 – (Art. 13 C.C.N.L. 2022-2024) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree  
Art. 9 – (Art. 45 C.C.N.L. 2022-2024) – Welfare Integrativo

## CAPO II – DELLE INDENNITÀ

- Art. 10 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali  
Art. 11 - (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021) Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali  
Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018  
Art. 13 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili  
Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro  
Art. 15 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000

## CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 16 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione  
Art. 17 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

## TITOLO III

## DISCIPLINA TRANSITORIA

- Art. 18 - Norma transitoria

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 e riportato in seguito semplicemente come "CCNL del 23.02.2026".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Montevarchi con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. 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, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.
7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5, saranno negoziati con cadenza annuale, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

### Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II - DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

### Art. 4 - Quantificazione delle risorse

1. Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- a) Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
  - b) Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
  - c) Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
  - d) Valorizzare il merito del personale;
  - e) Finanziare iniziative di welfare aziendale.
3. Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree e l'indennità di comparto.
5. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:
- a) Differenziali stipendiali maturati dal personale dipendente;
  - b) Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L. del 22.01.2004;
  - c) Indennità del personale educativo dell'Asilo Nido di cui all'art. 94 del C.C.N.L. del 16.11.2022, dell'art. 31 comma 7 secondo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dell'art. 6 del C.C.N.L. del 05.10.2001;
6. Sono inoltre disponibili:
- a) le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che sia transitato nell'area superiore, ai sensi degli artt. 12 e 13 C.C.N.L. del 23.02.2026;
  - b) le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 58 comma 1 del C.C.N.L. del 23.02.2026, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
7. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:
- a) Premi correlati alla performance (organizzativa e individuale);
  - b) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
  - c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000;
  - d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
  - e) Indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022;
  - f) Indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026;
  - g) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 23.02.2026, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
  - h) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 59, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016/2018
  - i) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000.
  - j) Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare di cui all'art. 45 del CCNL del 23.02.2026, a valere su stanziamenti destinati a tale finalità e finanziati dal Fondo.
  - k) Assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13 comma 3 del CCNL del 23.02.2026.
8. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

9. Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.
10. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse variabili dell'anno successivo.

#### **Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
  - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
  - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
  - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.*
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) *i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;*
  - b) *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
  - c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
  - d) *il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:*
    - 1) *la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;*
    - 2) *la programmazione operativa e gestionale;*
    - 3) *la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;*
    - 4) *la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;*
  - e) *il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;*
  - f) *i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;*
  - g) *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:*
    - 1) *raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.*

#### **Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale di cui all'art. 59 commi 1 e 2 del CCNL del 23.02.2026, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

2. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 48 comma 2 del C.C.N.L. del 23.02.2026, è fissata nella misura del 20%, in attuazione di quanto previsto dal comma 4) del medesimo articolo.
3. Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.
4. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.
5. In caso di parità di punteggio tra più dipendenti si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) anzianità di servizio presso l'Ente.
6. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.

**Art. 7 – (Art. 16 C. 4 C.C.N.L. del 23.02.2026) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 23.02.2026.**

1. Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 15 del CCNL del 23.02.2026, vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 15 del CCNL del 23.02.2026 è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

**Art. 8 – (Art. 14 CCNL del 23.02.2026) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le somme della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, prevista nel limite del massimo del 50% della platea dei potenziali beneficiari per singola area di appartenenza, così come esplicitato dal parere ARAN n. 4881/2024.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva per singola area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
4. L'istituto della progressione all'interno delle aree, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione
5. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del CCNL del 23.02.2026, a decorrere dal 1° gennaio 2026, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree:

- a) Per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza, occorre aver maturato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 comma 2 lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.

Ai fini della verifica del predetto requisito, si intende che lo stesso è soddisfatto quando il dipendente ha maturato 36 mesi nella medesima area (Ex categoria giuridica) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica oggetto della selezione, senza aver beneficiato in tale periodo di alcuna progressione economica all'interno dell'area stessa.

Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

- b) Non abbiano ricevuto negli ultimi due anni procedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove durante la fase selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva, in attesa dell'esito finale del procedimento stesso.
- c) Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametriche per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Ente.
- d) Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine il Comune di Montevarchi, richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- e) Poiché l'aspettativa non retribuita (ad esempio l'aspettativa per mandato elettivo presso gli enti locali, aspettativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 36 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, il periodo di aspettativa fruito dal dipendente non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione.
- f) Annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, destinate in fase di contrattazione all'istituto delle progressioni all'interno delle singole aree, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, nella misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari per singola area di appartenenza.

Anno \_\_\_\_\_

| AREA                                   | NR. DIPENDENTI CHE POSSONO CONCORRERE ALLA PEO | IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE STABILITO NEL CCNL | NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN CONTRATTAZIONE | COSTO PREVISTO |
|----------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------|
| Funzionari e di elevata qualificazione |                                                | 1600                                                 |                                                       |                |
| Istruttori                             |                                                | 750                                                  |                                                       |                |
| Operatori                              |                                                | 650                                                  |                                                       |                |
| Operatori esperti                      |                                                | 550                                                  |                                                       |                |
| TOTALE RISORSE NECESSARIE              |                                                |                                                      |                                                       |                |

- g) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva, in applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera c) del CCNL comparto Funzioni Locali del 23.02.2026;
- h) I "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri che avranno efficacia a decorrere dal 01 gennaio 2026:

| Area                                              | Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali - peso percentuale | Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente - peso percentuale | Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi - peso percentuale |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Area degli operatori                              | 55%                                                                       | 35%                                                                                                   | 10%                                                                                                   |
| Area degli operatori esperti                      | 55%                                                                       | 35%                                                                                                   | 10%                                                                                                   |
| Area degli istruttori                             | 55%                                                                       | 35%                                                                                                   | 10%                                                                                                   |
| Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 55%                                                                       | 35%                                                                                                   | 10%                                                                                                   |

- i) La media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione della procedura selettiva per la progressione all'interno delle aree, si prende in considerazione la media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (art. 14 comma 2 lettera d punto 1) del CCNL del 16.11.2022);
- j) L'esperienza professionale maturata, che non abbia dato luogo a valutazioni negative, sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:
1. periodo di permanenza nell'area giuridica oggetto della progressione calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica con riferimento all'ultimo differenziale stipendiale acquisito: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
  2. l'anzianità, calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, posseduta nell'area giuridica oggetto della progressione detratto il periodo valutato ai sensi di quanto previsto dal precedente punto 1); per ciascun anno 5 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
- k) Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 10 punti così ripartiti:
- 1) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive;
  - 2) Attribuzione di 0,5 punti per ogni ora di formazione di cui al precedente numero 1), fino ad un massimo di 10 punti.
- l) Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree, sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale) il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

- m) Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale), ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.
- n) Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalla seguente formula:

$$PTA = PPI * 55 / 100 + EM * 35 / 100 + PPF * 10 / 100$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PPI = Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni (max. 100 punti);

EM = Esperienza maturata (max. 100 punti);

PPF = Processi formativi (max. 10 punti).

- o) La progressione economica all'interno dell'area di appartenenza attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente parte economica, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse.
- p) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera n) e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:

| Ultima progressione economica conseguita | Punteggio aggiuntivo - percentuale |
|------------------------------------------|------------------------------------|
| Da 6 a 7 anni                            | 3%                                 |
| Da oltre 7 a 8 anni                      | 4%                                 |
| Oltre 8 anni                             | 5%                                 |

Tale punteggio aggiuntivo, concorre a formare il punteggio complessivo.

- q) A parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:
- 1) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
  - 2) al più anziano di età;
  - 3) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive.
6. La procedura selettiva è aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi previsti nel presente contratto e verrà attivata di ufficio dal Servizio Personale e Organizzazione al momento della sottoscrizione del CCDI parte economica che stanziava le risorse necessarie destinate a tale istituto premiante, senza necessità di pubblicazione di apposito avviso. Le graduatorie, distinte per Aree, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti, a seguito di approvazione provvisoria delle stesse, mediante apposita determinazione dirigenziale redatta da parte del Servizio personale, e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva, tramite apposita determinazione dirigenziale di approvazione definitiva delle graduatorie stesse.

### Art 9 – (Art. 45 C.C.N.L. 2022-2024) – Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti rappresenta una risposta moderna e flessibile alle nuove esigenze sociali: mira a migliorare il benessere delle persone, sostenere il potere d'acquisto e favorire un equilibrio tra vita lavorativa e privata, inoltre può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro.
2. Sono destinate al finanziamento di iniziative di welfare aziendale quelle elencate e richiamate dall'art. 45 del C.C.N.L. 2022-2024 del 23.02.2026.
3. Le iniziative di welfare aziendale sono finanziate con quota parte delle risorse di cui all'art. 79 CCNL del 16.11.2022 nel limite definito dagli accordi annuali sulla ripartizione delle risorse.

## CAPO II – DELLE INDENNITÀ

### Art. 10 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

#### Individuazione misure e definizione criteri generali

4. L'“indennità condizioni di lavoro” è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:
  - A. Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
  - B. Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
  - C. Implicanti il maneggio di valori.
5. Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali, confermate dall'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021 sono individuate nelle seguenti fattispecie:
  - a) *Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;*
  - b) *Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;*
  - c) *Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 terzo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000.*
  - d) *Svolgimento di attività di pronta disponibilità per apertura sale comunali nei giorni festivi e prefestivi in occasione di eventi e/o manifestazioni.*

#### Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata

**Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno.**

- Fattispecie a.1: Prestazioni lavorative rese in orario multi periodale.
- Condizioni per la valutazione:
  - 1) *Adozione di formale atto organizzativo del dirigente in merito alla articolazione oraria multi periodale, con l'indicazione del periodo temporale di riferimento;*
  - 2) *Presenza in servizio nel periodo di riferimento.*
- Fattispecie a.2: Prestazioni lavorative rese in orario frazionato, con almeno due rientri giornalieri;
- Condizioni per la valutazione:
  - 1) *Adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda oltre 2 giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con almeno due rientri giornalieri;*
  - 2) *Presenza in servizio con effettuazione dell'orario di lavoro con almeno due rientri giornalieri;*
  - 3) *Giorni settimanali effettuati con orario frazionato oltre i due settimanali.*

**Lettera b) - Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità.**

- Fattispecie: Prestazioni lavorative rese per lo svolgimento di attività diretta e continua di sportello (front-office).
- Condizioni per la valutazione:
  - 1) Essere adibiti allo svolgimento di attività diretta e continua di sportello in via prevalente. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile. Il criterio di prevalenza si rileva dall'orario di apertura al pubblico formalizzato con provvedimento organizzativo adottato anch'esso dal dirigente;
  - 2) Presenza in servizio con adibizione all'attività di sportello.

**Lettera c) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, di cui all'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000.**

- Fattispecie: Servizi svolti oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico dell'Asilo Nido;
- Condizioni per la valutazione:
  - 1) Previsione nel calendario scolastico dell'Asilo Nido, di svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000;
  - 2) Presenza in servizio per lo svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico, fino ad un massimo di 4 settimane.

**Lettera d) - Svolgimento attività di su base volontaria per apertura sale comunali nei giorni festivi e prefestivi in occasione di eventi e/o manifestazioni.**

- Fattispecie: Servizi di disponibilità su base volontaria allo svolgimento dell'attività di apertura e custodia delle sale comunali (Palazzo del podestà, Auditorium, ecc...), in occasione di giorni festivi e prefestivi, in occasione di eventi e/o manifestazioni organizzate dall'amministrazione.
- Condizioni per la valutazione:
  - 1) Essere adibiti allo svolgimento della suddetta attività. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile.
  - 2) Disponibilità su base volontaria ed eventuale presenza in servizio nei giorni festivi e/o prefestivi con adibizione all'attività di apertura e custodia delle sale comunali (Palazzo del podestà, Auditorium, ecc...).

**Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio**

- Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:
  - a) prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione;
  - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
  - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
  - d) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;

- e) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- f) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali;
- h) prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse all'utilizzo e di conseguenza all'esposizione a detergenti, disinfettanti e disincrostanti in ambienti di lavoro chiusi;
- i) attività particolari, svolte ad ausilio della Polizia Municipale, in qualità di "ausiliari del traffico".
- Condizioni per la valutazione dell'attività:
  - 1) Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.lgs. n. 81/2008;
  - 2) Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate.

**Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori**

- Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.
- I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.
- Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.
- Condizioni per la valutazione dell'attività:
  - 1) Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
  - 2) Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa.

**L'erogazione dell'indennità:**

- 1) Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 84-bis del C.C.N.L. del 16.11.2022.
- 2) Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:
  - a) personale esposto a rischio: € 2,50 al giorno;
  - b) personale esposto a disagio di cui alle lettere a), e b) : € 2,00 giornaliero;
  - c) personale esposto a disagio di cui alla lettera c) e d): € 3,50 giornaliero;
  - d) personale adibito a maneggio valori:
    - 1. media mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad €. 100,00 inferiore ad € 500,00: € 2,00 al giorno;

- II. *media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 500,00 ed inferiore ad € 1.000,00: € 2,40 al giorno;*
- III. *media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 1.000,00: € 2,70 al giorno.*
- 3) *La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.*
- 4) *La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,50.*

#### **Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021).**

##### **Definizione criteri generali**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nell'importo non superiore ad € 3.000,00 elevabili ad €. 4.000,00 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento, per l'attribuzione delle specifiche responsabilità, le quali dovranno avere carattere continuativo e non episodico od occasionale, sono le seguenti:
  - a) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
  - b) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
  - c) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
  - d) *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale ( il coordinamento si intende attuato con il coinvolgimento di almeno due unità di personale oltre il coordinatore);*
  - e) *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Rientrano in questa fattispecie le responsabilità di procedimento, intendendo per procedimento l'attività amministrativa il cui risultato consiste nell'adozione di un atto ed intendendo per procedimenti complessi quelli di particolare importanza che si svolgono in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;*
  - f) *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
  - g) *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*

- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa.
6. Condizioni per l'erogazione dell'indennità:
- a) Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese
- b) Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse
7. A decorrere dagli incarichi conferiti a partire dall'anno 2027, i criteri per la determinazione dell'indennità economica per specifiche responsabilità:
- a) L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle particolari responsabilità di cui alle lettere a); b); d); k); l); m) viene fissata nell'importo massimo di €. 3.000,00 per dodici mensilità.
- b) L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle particolari responsabilità di cui alle lettere e); g) viene fissata nell'importo massimo di €. 800,00 per dodici mensilità
- c) L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle particolari responsabilità di cui alle lettere c); f); h); i); j) viene fissata nell'importo massimo di €. 600,00 per dodici mensilità.

| <b>Scheda di valutazione specifica responsabilità Art. 84 CCNL 16.11.2022</b>                                                      |                                                                                                                            | <b>Punteggio</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Dipendente:</b><br><b>Fattispecie di responsabilità attribuita: Art. 11 comma 4) lett. a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) l); m)</b> |                                                                                                                            |                  |
| <b>1</b>                                                                                                                           | <b>Specificità e complessità delle norme da applicare:</b>                                                                 |                  |
|                                                                                                                                    | • bassa (automatica applicazione)                                                                                          | 0-10             |
|                                                                                                                                    | • media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico)                                                  | 11-20            |
|                                                                                                                                    | • elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente)                                                | 21-30            |
| <b>Totale fattore 1</b>                                                                                                            |                                                                                                                            |                  |
| <b>2</b>                                                                                                                           | <b>Complessità dei processi o attività</b>                                                                                 |                  |
|                                                                                                                                    | • bassa                                                                                                                    | 0-10             |
|                                                                                                                                    | • media                                                                                                                    | 11-20            |
|                                                                                                                                    | • elevata                                                                                                                  | 21-30            |
| <b>Totale fattore 2</b>                                                                                                            |                                                                                                                            |                  |
| <b>3</b>                                                                                                                           | <b>Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione</b> |                  |
|                                                                                                                                    | • sporadica                                                                                                                | 0-6              |
|                                                                                                                                    | • frequente                                                                                                                | 7-13             |
|                                                                                                                                    | • continua                                                                                                                 | 14-20            |
| <b>Totale fattore 3</b>                                                                                                            |                                                                                                                            |                  |

|   |                                                                            |            |
|---|----------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4 | <i>Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici</i>         |            |
|   | • <i>Bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento)</i> | 0-6        |
|   | • <i>Media (procedura non standardizzata e aggiornamenti sporadici)</i>    | 7-13       |
|   | • <i>Elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente)</i>  | 14-20      |
|   | <b>Totale fattore 4</b>                                                    |            |
|   | <b>Totale punti</b>                                                        | <b>100</b> |

8. La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile / punteggio max. attribuibile (p. 100) \* totale punteggio complessivo).
9. Gli incarichi che danno diritto all'indennità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
10. Le indennità di cui al presente articolo, non sono cumulabili tra loro.
11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare in sede di conferenza dei servizi, che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
13. La contrattazione integrativa annuale stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. del 16.11.2022. Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula:  $\text{importo individuale rideterminato} = (\text{totale risorse disponibili} / \text{totale importi virtuali}) * \text{importo individuale virtuale}$ .

**Art. 12- (Art. 7 comma 4 lett. i) C.C.N.L. 2022-2024) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018**

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24 è elevata con i seguenti criteri:
  - a) *per servizio di reperibilità prestato: € 13,00 per 12 ore al giorno;*
2. I predetti importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

**Art. 13 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2022-2024) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del C.C.N.L. 2016-2018 per il numero di turni di reperibilità mensili**

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, è elevato da n. 6 a n. 10 turni mensili.
2. Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.
3. I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al predetto limite massimo di 10 turni mensili, accordando priorità, nella predisposizione dei turni di lavoro, ai dipendenti che abbiano manifestato la propria disponibilità a superare il limite dei 6 turni contrattuali;

**Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. m) C.C.N.L. 2022-2024) – Linee d’indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

1. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall’art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

**Art. 15 – (Art. 7 c. 4 lett. s) C.C.N.L. 2022-2024) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000**

1. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall’art. 14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore.
2. Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito dall’art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito per un numero massimo di due dipendenti, individuati dall’amministrazione comunale sulla base delle proprie esigenze funzionali e gestionali debitamente motivate.

**CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 16 – (Art. 47 C.C.N.L. 2022-2024) - Individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. L’”indennità di servizio esterno” di cui all’art. 47 del C.C.N.L. del 23.02.2026 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.
2. Condizioni per la valutazione:

- a) *Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza, in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell’attività di servizio esterno, deve intendersi come un’attività che costituisce la normale mansione del dipendente;*
- b) *Collocazione della prestazione lavorativa all’interno dell’ordinario orario di lavoro settimanale;*
- c) *Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza. Nel caso la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della ordinaria giornata lavorativa, l’indennità sarà proporzionalmente ridotta.*

3. Misura dell’indennità di servizio esterno di cui all’art. 47 del C.C.N.L. del 23.02.2026

- a) *Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera feriali o serale: € 5,50 giornaliere;*
- b) *Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera festiva: € 5,50 giornaliere se svolta in turno; € 11,00 se svolta con articolazione oraria non organizzata in turni (es. orario spezzato).*

**Art. 17 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell’indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione**

1. Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di cui all’art.16 del C.C.N.L. 2022-2024, viene determinata una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt.13 e 14 del vigente regolamento del Corpo di Polizia Municipale.
2. I criteri per l’attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
  - a) **Funzioni di vice - comandante**

- Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di vice - comandante da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia.*

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 4.000,00 annue per dodici mensilità.

**b) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di servizio**

- Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo con responsabilità di servizio, da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità.

**c) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio**

- Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo, con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio, da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 1.250,00 annue per dodici mensilità.

**d) Funzioni di addetto al coordinamento**

- Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area degli Istruttori;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo di € 800,00 annue per dodici mensilità.

La graduazione della indennità di funzione di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui alla scheda sotto riportata:

| Scheda di valutazione Indennità di Funzione - Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021                                                                                                                                                                                                                                                                       |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Dipendente: _____ Fattispecie: Art. 17 lettera __) CCDI 2023-2025                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |
| Fattori di valutazione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Punti<br>(max. 100)    |
| <b>Complessità di gestione del personale da coordinare (min. 2 unità):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bassa</li> <li>• Media</li> <li>• Elevata</li> </ul> <p>* Il giudizio di valutazione tiene conto del numero di unità e della categoria del personale coordinato</p>                                                        | 0-10<br>11-20<br>21-30 |
| <b>Complessità dei processi o attività:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bassa</li> <li>• Media</li> <li>• Elevata</li> </ul> <p>* Per processo deve intendersi il complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;</p>                                                                                  | 0-10<br>11-20<br>21-30 |
| <b>Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento)</li> <li>• media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico)</li> <li>• elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente)</li> </ul> | 0-5<br>6-10<br>11-20   |
| <b>Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sporadica</li> <li>• frequente</li> <li>• continua</li> </ul>                                                                                                            | 0-5<br>6-10<br>11-20   |
| <b>Totale punti</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>100</b>             |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**DISCIPLINA TRANSITORIA****Art. 18 - Norma transitoria**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately eight distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower portion of the document.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "H Gr", "Nap", and "Sh".