

Oggetto: Contratto collettivo integrativo di parte normativa 2026/2028 e di parte economica 2026 in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026. Verbale contrattazione.

Il giorno 25 del mese di giugno alle ore 16.00, presso la Sede del Comune di Scurcola Marsicana, si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale

Delegazione di parte pubblica

Segretario Comunale – dott. Giampiero Attili
Responsabile Area Economico Finanziaria - Dott.ssa Serena Mezzetti

Rappresentanti territoriali delle OO.SS.

Rappresentante CISL FP

Rappresentante CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Premesso che

- a) in data 23.02.2026 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2026, che al relativo utilizzo; c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 7 del CCNL 23.02.2026 e a norma dell'art. 8, comma 1, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- d) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- e) con determinazione del Responsabile dell'area amministrativa n.119 del 13.04.2026 è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2026;
- f) con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 25.05.2026 sono stati dettati gli indirizzi di governo alla delegazione trattante di parte pubblica.
- g) con determinazione n. 276 del 29.05.2026 si è provveduto all'aggiornamento della quantificazione del Fondo risorse decentrate 2026, secondo le direttive impartite dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 48/2026;

Il documento è strutturato in due parti.

La prima parte, allegato A, rappresenta il Contratto Decentrato Integrativo normativo, tendenzialmente di durata triennale.

La seconda parte, Allegato B, rappresenta il Contratto decentrato Integrativo economico, cioè l'accordo con cui vengono distribuite le risorse del fondo 2026 tra le varie voci. E' costituito da un prospetto di distribuzione che potrà essere "negoziato" ogni anno.

In merito alle progressioni economiche, in particolare quelle degli anni pregressi, di cui occorre ancora indire la selezione, l'accordo prevede che vengano indicate sull'utilizzo dell'anno 2026 le risorse complessivamente necessarie e comprendenti anche quelle dell'anno 2023, per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ad 1 operatore (ex cat. A), 1 operatore esperto (ex cat. B), 5 istruttori (ex cat. C) e 1 funzionario (ex cat. D), utilizzando a tal scopo le somme residue, impegnate negli anni pregressi, fino alla concorrenza della somma massima necessaria.

Dopo ampia discussione e a conclusione delle trattative la bozza di preintesa viene approvata nelle risultanze di cui agli allegati.

Alle ore 16.45 la seduta viene sciolta.



Allegato A)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI SCURCOLA MARSICANA
PER IL TRIENNIO 2026 – 2028**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e obiettivi
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Durata - Revisione
- Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Obiettivi e strumenti
- Art. 6 - Informazione
- Art. 7 - Confronto
- Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 10 - Clausole di raffreddamento
- Art. 11 - Diritto di assemblea
- Art. 12 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 13 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 14 - Formazione e aggiornamento professionale

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 15 - Nuovo sistema di classificazione
- Art. 16 - Norme di prima applicazione
- Art. 17 - Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 18 - Disciplina delle progressioni tra le aree

TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE

- Art. 19 - Costituzione e criteri di utilizzo
- Art. 20 - Sistema di valutazione permanente. Performance individuale
- Art. 21 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 22 - Performance collettiva
- Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 24 - Reperibilità
- Art. 25 - Specifiche responsabilità

TITOLO V - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 26 - Orario di Lavoro
- Art. 27 - Orario flessibile
- Art. 28 - Turnazioni
- Art. 29 - Orario multiperiodale
- Art. 30 - Lavoro straordinario
- Art. 31 - Pausa e buono pasto
- Art. 32 - Welfare integrativo

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 33 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 34 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 35 - Indennità di servizio esterno
- Art. 36 - Indennità di funzione
- Art. 37 - Disposizioni finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Scurcola Marsicana con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente contratto ha durata triennale. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 4 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte datoriale e sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2022/2024, sia firmato:

- a) per la parte sindacale, dalle RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
- b) dal Presidente della delegazione datoriale, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3), del CCNL 2022/2024.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva, è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il Presidente della Delegazione trattante convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2022/2024, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. La convocazione avverrà in forma scritta, a mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'incontro.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, nel corso della seduta verrà fissata la data dell'incontro successivo.

4. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

5. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione (art. 4 del CCNL 2022/2024)
- confronto (art. 5 del CCNL 2022/2024)
- organismi paritetici di partecipazione (solo per gli enti con oltre 70 dipendenti);

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9, del CCNL 2022/2024.

Art. 6 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

2. L'informazione deve essere resa in forma scritta nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 8, comma 2) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione alle OO.SS.. L'Informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'Informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle sue modalità attuative è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale

livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2022/2024, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio, ai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro richiesto deve avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione o anche dal singolo membro della RSU. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al successivo art. 8, comma 2), tutte le materie di cui all'art. 5, comma 3), del CCNL 2019/2021:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6, del CCNL 23.02.2026;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano delle formazioni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) l'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2022/2024;
- o) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7, (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019/2021;
- p) gli andamenti occupazionali;

q) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa come previsto dall'art. 59, comma 1, del CCNL 2022/2024, tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, con particolare riguardo, negli enti privi di dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lettera a) del CCNL 2022/2024;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressioni economiche tra le aree) del CCNL 2022-2024;

d) l'individuazione delle misure delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e del successivo art. 23 del CDI, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 59, comma 3-bis, del CCNL 2022/2024;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 2022/2024, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 59, comma 3-bis, del CCNL 2022/2024;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 e del successivo art. 25 del presente CDI;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi prevedano un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) del CCNL 23.02.2026 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 (Reperibilità) per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad

un arco temporale plurimensile, non superiore al trimestre;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, del CCNL 23.02.2026, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 7, del CCNL 23.02.2026 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi- periodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 23.02.2026 (Orario multiperiodale);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 2022/2024 e dell'art. 26, comma 2, del presente CCDI;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 (Lavoro Straordinario);

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6, (Retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL 23.02.2026, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. N. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di Funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8, (Turno) del CCNL 23.02.2026 in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;

aa) l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 27, comma 10, (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 23.02.2026;

ab) la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett d) del CCNL 23.02.2026; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere

relativo alla predetta indennità di turno;

ac) le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ad) la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 23.02.2026 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

ae) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023;

af) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ag) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3, in merito al trattamento economico del personale in distacco sindacale;

ah) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.04.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, previa contrattazione integrativa, ove l'incremento determini una riduzione del fondo risorse decentrate (art. 2, comma 1 lettera b) CCNL 23.02.2026);

ai) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 (utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada);

al) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore di personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026;

5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al precedente comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo quadrimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo, da trattare in una unica sessione negoziale, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 8, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui allo stesso comma 4, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs 165/2001 in questione è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

3. Sulle materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, ritenuto opportuno

da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 10

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.11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
5. Le ore di permesso per partecipare alla assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini della erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di

igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videotermini.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

5 La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 13

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Funzioni Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 8.03.2016.

Art. 14

Formazione e aggiornamento professionale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL 23.02.2026, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riferimento alle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

5. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione 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, in collegamento con le progressioni economiche.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

10. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione del buono pasto. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

11. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

12. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

13. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti

dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

15. Gli enti favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

16. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti, anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 15

Nuovo sistema di classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella B del CCNL 2022-2024.

Art. 16

Norme di prima applicazione

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-2021 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2026, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021.

Art. 17

Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il presente articolo disciplina l'attribuzione dei differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La disciplina dell'art.14 del CCNL 23.02.2026 prevede che:
 - a) L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, così come integrato dall'art. 58 del CCNL 23.02.2026, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - b) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - c) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 23.02.2026);
 - d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - e) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area in sede di contrattazione integrativa, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva e definita sulla base dei criteri di cui all'art. 14, comma 2, lettera d), del CCNL 23.02.2026.
3. 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 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022 ed è attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
4. Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 25.05.2026 sono state definiti i criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree.

Art. 18

Disciplina delle progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2, del CCNL 23.02.2026 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

TITOLO IV

RISORSE DECENTRATE

Art. 19

Costituzione e criteri di utilizzo

Le parti convengono che:

1. La determinazione del fondo viene effettuata in base all'art.79 del CCNL 16.11.2022, così come integrato dall'art. 58 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.
2. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avviene in base all'art. 59 del CCNL 23.02.2026;
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026 e quindi:
 - differenziali di progressioni economiche, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, di cui all'art. 78 del CCNL 16.11.2022;
 - indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c) del CCNL 22.01.2004, così come modificato dall'art. 60, commi 1 e 2, del CCNL 23.02.2026;
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 59 del CCNL 2022-2024, fermo restando che i differenziali di progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Il 30% delle risorse del fondo (art. 59, comma 3, CCNL 2022-2024), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) dell'art.67, comma 3, CCNL 2018, è destinato all' incentivazione della performance individuale.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti nel corso dello stesso anno, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 20

Sistema di valutazione permanente Performance individuale

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance dei Funzionari incaricati di EQ è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazioni della Giunta Comunale n. 32 del 2.07.2020, al fine della liquidazione della retribuzione di risultato.
3. Il sistema di valutazione della performance del personale dell'Area degli Istruttori, Operatori ed Operatori Esperti è disciplinato dal successivo comma 5) del presente articolo.
4. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base della vigente metodologia permanente di valutazione la quale soddisfa:
 - il principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività dei dipendenti sia riconosciuto solo al raggiungimento di un punteggio minimo di adeguatezza della prestazione pari a 54 in sede di valutazione individuale (art. 5 del sistema permanente di valutazione vigente nell'ente);
 - il principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati e dall'altro della qualità del lavoro svolto (comportamenti organizzativi).

5. La quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale è distribuita tra i dipendenti ammessi alla ripartizione, a seguito della valutazione della performance individuale, sulla base di un criterio proporzionale. Individuata in sede di contrattazione la somma delle risorse destinate nell'anno di riferimento alla produttività individuale, la medesima si suddivide per il punteggio massimo complessivamente conseguibile dai dipendenti sulla base del sistema di valutazione, al fine di definire il valore unitario di ogni punto conseguito in sede di valutazione (ad es. risorse assegnate alla produttività individuale € 12.945,54 - numero dipendenti 11 – punteggio massimo conseguibile da ciascun dipendente 120 — punteggio massimo conseguibile complessivamente dai dipendenti = 1320 (11 dipendenti x 120) - valore unitario di ogni punto conseguito in sede di valutazione = € 9,81 (€ 12.945,54/1320). Il valore unitario viene moltiplicato per il punteggio conseguito effettivamente al termine del ciclo della valutazione, per la definizione della quota di produttività individuale.

Le economie risultanti dalla assegnazione proporzionale, generate dalle risorse non assegnate (dovute alla differenza tra il massimo punteggio conseguibile da ciascun dipendente e il punteggio effettivamente conseguito) vengono ulteriormente ripartite, sulla base del criterio dello scorrimento della graduatoria e assegnazione ulteriore delle stesse nella misura massima dell'50% di quanto riconosciuto in applicazione del metodo proporzionale.

Nell'ipotesi in cui all'applicazione del criterio della ulteriore ripartizione di cui al periodo precedente non consegua il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026 concernenti la maggiorazione del 30% spettante ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, l'ammontare complessivo delle risorse destinate in sede di contrattazione alla performance individuale viene ridotto nella misura necessaria, fino al conseguimento dell'obiettivo della garanzia della detta maggiorazione del 30%, in applicazione del seguente criterio: le risorse oggetto di riduzione vengono ridistribuite unitamente alle risorse costituenti economie, risultanti dalla assegnazione proporzionale, sulla base del criterio della misura massima del 30% di quanto riconosciuto in fase di applicazione del metodo proporzionale di cui al primo periodo del comma 2 del presente paragrafo, con riferimento ai tre dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata.

6. Il raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza (54) in sede di valutazione costituisce requisito di accesso agli incentivi di cui al presente articolo ai sensi dell'art. 5 richiamato. Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza determina la mancata corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time percepiscono un incentivo per la performance individuale decurtato nella misura del 5% per ogni riduzione percentuale del rapporto di lavoro full time fino al 25% (a titolo esemplificativo, i dipendenti a part-time al 75% e al 83% sono destinatari di un incentivo di produttività ridotto del 5% e quindi pari al 95% del trattamento che spetterebbe come dipendenti full-time sulla base della valutazione individuale). Le decurtazioni di cui al presente comma costituiscono economie ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art.21

Differenziazione del premio individuale

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina costituisce definizione dei criteri di ripartizione della produttività individuale ai sensi dell'art. 48 del CCNL 2022-2024 secondo cui *“1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.

3. *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”.*

2. La quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari ai tre dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata.

Art.22

Performance collettiva

La valorizzazione della produttività collettiva avviene attraverso la proposta ed approvazione da parte della Conferenza dei Responsabili ed è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente (Piani lavoro e progetti finalizzati). Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente.

Pesatura

I progetti vengono valutati per l'assegnazione delle risorse dalla conferenza dei Responsabili in termini di complessità bassa, media o alta.

Sulla base delle risorse disponibili e destinate, in sede di contrattazione saranno rispettati i seguenti rapporti in termini di valore:

complessità bassa = 1

complessità media = 2

complessità alta = 4

Il grado di realizzazione del progetto è valutato dalla Conferenza dei Responsabili sulla base della proposta del Responsabile di settore proponente il progetto. Le modalità di valutazione sono quelle già in vigore nell'Ente negli anni pregressi: in sede di valutazione, si verificherà se gli obiettivi sono stati raggiunti totalmente o in parte, o se non sono stati affatto raggiunti. Nel caso in cui in base al giudizio dell'organo di valutazione interna (conferenza dei responsabili), il livello di raggiungimento dell'obiettivo è da configurarsi come medio, il dipendente avrà diritto al 50% della somma teoricamente erogabile.

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70 bis CCNL 21.05.2018, dell'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 59, comma 3-bis, del CCNL 23.02.2026, gli enti corrispondono un'unica “indennità condizioni di lavoro”, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 - Euro 15,00 e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, destinata a remunerare le seguenti condizioni di lavoro:

a) **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete un'indennità giornaliera nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali

– cerimoniali).

L'indennità, pari ad € 2,00 al giorno, compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili di Area presso i quali opera avviene sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio del personale, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

b) Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi

Le prestazioni di lavoro per le quali viene riconosciuta l'indennità in questione sono quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, e precisamente, quelle afferenti al personale addetto alle manutenzioni quali, in particolare, utilizzo di attrezzature meccaniche e manuali (rischi di lesioni), esecuzione della prestazione in luoghi di lavoro esposti a rischi indiretti legati al transito di veicoli, alla presenza di impianti elettrici, esposizione a rischi di natura batteriologica e chimica (svuotamento cestini rifiuti posti pubblici). L'indennità di rischio è corrisposta per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed è pari ad € 3,00 al giorno di effettivo svolgimento di attività comportanti rischio. La liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo svolgimento di attività lavorativa con esposizione al rischio contemplato nel presente contratto decentrato.

c) Indennità per le attività che comportino maneggio di valori di cassa

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, vale a dire la liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo maneggio valori.

Le figure interessate sono le seguenti:

Economo – diritti di segreteria servizi demografici € 1,50

Carte Identità Elettroniche: maneggio di valori di cassa (denaro contante) € 2,00

Art. 24

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la indennità massima di € 13,00 per 12 ore al giorno, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del CCNL 21.05.2018. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal fondo per le risorse decentrate. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 del citato art.24 del CCNL 21.05.2018 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione

dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 25 **Specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, che non risultino incaricati di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili mensilmente, per compensare le specifiche responsabilità elencate all'art. 84, comma 1, del CCNL 23.02.2026.

Tali titolarità sono attribuite con atti formali e decorrono dalla data di attribuzione; l'esigibilità è conseguente alla individuazione delle risorse in sede di ripartizione da parte della delegazione trattante.

2. Il valore economico della indennità indicata al comma 1 è determinata nell'importo in base ai criteri e parametri sotto elencati

CRITERI	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
1. responsabilità riferite al personale dell' Area degli Operatori individuato dal Responsabile di Area per conduzione e/o coordinamento di squadre di personale di pari area 2. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 1.000,00
1. responsabilità riferite al personale dell' Area degli Operatori Esperti individuato dal Responsabile di Area per coordinamento di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse 2. responsabilità per attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche	€ 1.800,00
1. responsabilità riferite al personale dell' Area degli Istruttori individuato dal Responsabile di Area per il conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi	€ 2.000,00

1. responsabilità riferite al personale dell' Area degli Istruttori individuato dal Responsabile di Area per lo svolgimento di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione 2. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa per casi di assenza non superiori a 15 giorni o di impedimento temporaneo 3. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	€ 2.300,00
Responsabilità riferite al personale dell' Area dei Funzionari , che non risulti titolare di incarico di EQ, individuato dal Responsabile di Area con l'attribuzione di specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.	€ 3.000,00

3. Gli importi delle indennità sono riferiti al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti

5. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

TITOLO V

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 26

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità.

2. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 23.02.2026, in via sperimentale, e fermo restando la garanzia del livello dei servizi all'utenza, le amministrazione, previo Confronto, possono articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali previsto dall'art. 29 del CCNL 16.11.2022 su 4 giorni. L'adesione da parte del lavoratore è volontaria.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono essere adottate le sottoindicate tipologie orarie:

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

- orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, nel rispetto del comma 3, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Art. 27 **Orario flessibile**

1. L'orario flessibile consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

2. L'orario di inizio può essere posticipato fino alle ore 8.30, mentre l'orario di uscita può essere anticipato a partire dalle ore 13.30. Nei giorni di rientro pomeridiano, è consentito posticipare l'inizio fino alle ore 15.30 e anticipare l'uscita alle ore 17.30.

3. L'eventuale debito orario deve essere recuperato, in accordo con il Responsabile del Servizio, entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovino nelle condizioni elencate nell'art. 24, comma 4, del CCNL 23.02.2026.

5. Il Responsabile del Servizio, con provvedimento motivato, può disporre una deroga temporanea ed autorizzare una diversa flessibilità, in entrata e/o in uscita, nell'orario di lavoro .

Art. 28 **Turnazioni**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

a) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;

b) I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

a) Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;

b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;

c) Turno festivo- notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;

5. Nelle giornate festive infrasettimanali, gli enti possono programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze di servizio, e secondo quanto disposto dall'art. 25, comma 9, del CCNL 23.02.2026.

Art. 29

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 30

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario devono intendersi quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali: dette prestazioni non possono essere utilizzate normalmente come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e copertura di orario di lavoro, se non per situazioni non prevedibili o altrimenti risolvibili.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio competente.
3. Le prestazioni di ore prestate a titolo di lavoro straordinario sono conteggiate se superiori ai 60 minuti.
4. L'autorizzazione a svolgere lavoro straordinario può essere adottata solo nell'ambito delle risorse disponibili come assegnate annualmente ad ogni responsabile di struttura.

Art. 31

Pausa e buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 27, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2022/2024, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Possono percepire il buono pasto sostitutivo del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, ed il servizio effettivo prestato deve essere almeno di otto ore e nel rispetto della flessibilità dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 27 del presente CCDI.
4. Per il personale di Polizia Locale che lavora in turno, è prevista, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, una pausa di 15 minuti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine dell'attività lavorativa;
5. Ai fini della erogazione del buono pasto, le ore convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata resa in presenza. (art. 41, comma 3bis, del CCNL 23.02.2026).

Art. 32

Welfare integrativo

1. Nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 45 del CCNL 23.02.2026 potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

2. Gli oneri per la concessione di detti benefici sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa.

TITOLO VI

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della Polizia locale.

Art. 33

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 34

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 del CCNL del 23.02.2026;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 35
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa e non saltuaria, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità è determinata nella misura di € 3,00 al giorno ed è liquidata sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione con la quale il Responsabile della Polizia Locale rende noto al Responsabile del Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.
3. L'indennità di cui al comma 2 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, con un minimo della metà dell'orario di lavoro giornaliero previsto e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 36
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti incaricato di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, di cui all'art.97 del CCNL 16.11.2022;
2. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune;
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti
5. L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è determinato tenendo conto specificamente di quanto indicato al precedente comma 2 fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità e elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ed è definita in sede di contrattazione integrativa.

6. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati come segue:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell' Area degli Istruttori	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
1. Responsabilità riferite al personale dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile per il conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi. 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi Grado di agente/agente scelto/assistente/assistente capo	Euro 2.000,00

7. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità per specifiche responsabilità.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 37 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Allegato B)

PARTE ECONOMICA – UTILIZZO FONDO 2026 (art. 59 CCNL 23.02.2026)

Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi di quanto disposto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, integrato dall'art. 58 del CCNL 23.02.2026, ammonta per l'anno 2026 ad € 78.189,12 di cui:

€ 71.611,70 per risorse “stabili”
€ 6.577,52 per risorse “variabili”

E' da destinare alle progressioni economiche storiche (ora differenziali stipendiali) una somma pari ad € 13.855,53 ed alla indennità di comparto, calcolata ai sensi dell' art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art. 60 del CCNL 23.02.2026, una somma pari ad € 5.076,22, mentre € 3.927,19 è la somma da destinare alla riduzione per superamento del limite 2016 (50% del totale da decurtare, secondo l'accordo sindacale del 29.12.2025).

La somma necessaria che va ad incrementare il Fondo delle Elevate Qualificazioni è pari ad € 15.000,00 (Retribuzione di posizione e di risultato dei Funzionari EQ).

Le risorse negoziabili per l'anno 2026, pertanto, ammontano ad **€ 40.330,18** di cui:

Prospetto di utilizzo:

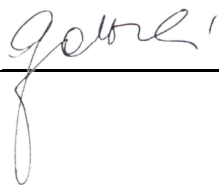
Totale risorse (stabili e variabili)	€ 40.330,18	
Art. 59, comma 1, residui non integralmente utilizzati - (imp. 999/2024)	€ 3.276,31	
Art. 59, comma 1, residui non integralmente utilizzati – (imp. 1149/2025)	€ 1.615,19	
Art. 59, comma 1, residui non integralmente utilizzati – (imp. 1059/2023) – peo 2023	€ 2.250,00	
Art. 59, comma 1, residui non integralmente utilizzati – (imp. 1150/2025) peo 2025	€ 550,00	
Totale risorse negoziabili (stabili e variabili)	€ 48.021,68	
Progressioni economiche orizzontali – differenziali stipendiali (art. 14 CCNL 23.02.2026) (1 operatore, 1 operatore esperto/5 istruttori/1 funzionario) (utilizzo impegni residui peo 2023 e in parte peo 2025 – da impegnare su fondo 2026 € 3.750,00)	€ 6.550,00	
TOTALE PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 6.550,00	
Indennità condizioni di lavoro art. 70 – bis CCNL 21.05.2018		
Attività esposte a rischi (n. 1 operaio)	€ 700,00	
Attività implicanti il maneggio di valori (n. 3 dipendenti)	€ 1.500,00	
Totale indennità condizioni lavoro	€ 2.200,00	
Indennità servizio esterno – art. 100 CCNL 16.11.2022	€ 300,00	
Reperibilità stato civile (n. 2 dipendenti - giorni pre - festivi e festivi)	€ 1.500,00	
Indennità - art. 84 CCNL 16.11.2022:		
<i>Area Economico-finanziaria ed Amministrativa</i>		

Uff. Segreteria – Borse lavoro	€ 2.000,00		
Ufficio servizi Amministrativi - Demografici-Elettorale-Leva -Statistiche - Cultura Sport-Servizi socio assistenziali e scolastici	€ 2.000,00		
Ufficio Ragioneria	€ 2.000,00		
Servizio Tributi (part time)	€ 900,00		
Ufficio Protocollo-autentiche atti e autentiche alienazione di beni mobili-CIE-Notifiche	€ 1.800,00		
Ufficio servizi Amministrativi - Demografici-Anagrafe Stato civile-Statistiche - elettorale e leva -Ufficio Servizi Scolastici (mensa e trasporto)	€ 2.000,00		
Ufficio Personale (part time 12 ore- 6 mesi nel 2026)	€ 500,00		
Ufficio SUAP (part time 12 ore- 6 mesi nel 2026)	€ 333,00		
Totale		11.533,00	
<i>Area Tecnica, Urbanistica e Manutentiva</i>			
Ufficio Urbanistica-edilizia-patrimonio- informatica	€ 2.000,00		
		€ 2.000,00	
Totale particolari responsabilità			€ 13.533,00
TOTALE COMPLESSIVO INDENNITA'			€ 17.533,00
LAVORO STRAORDINARIO			€ 2.000,00
PROGETTO OBIETTIVO <i>Censimento Impianti pubblicitari e Insegne di esercizio</i>			€ 5.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 59, comma 2, CCNL 23.02.2026)			€ 16.938,68

Si dà atto che le risorse destinate al finanziamento ed incentivo della produttività - performance individuale sono pari € 16.938,68 e, pertanto, si prende atto che tale destinazione è conforme all'art. 59, comma 3, del CCNL del 23.02.2026 (almeno il 30% delle risorse)

Gli importi di cui alla tabella "Prospetto di utilizzo" sono già determinati sulla base delle norme contrattuali. L'eventuale insufficienza delle previsioni viene colmata con attingimento dalle risorse destinate alla produttività-performance individuale.

Delegazione trattante di Parte Pubblica _____



Organizzazioni Sindacali

CISL _____

CSA _____