COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2026 – 2028

INTESA

In data 3 settembre 2026 alle ore 09:00 presso il Comune di PIEVE SAN GIACOMO, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Dott. Fabio Malvassori - Segretario Comunale

Componente rag. Leni Sabrina - Responsabile Servizio Amministrativo - Contabile

Componente Dott.ssa Donini Simona - Responsabile Servizio Tecnico

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale UIL FPL – Maricla Martini

OO.SS. Territoriale CISL FP – Roberto Dusi

R.S.U. Aziendale Gassi Nicoletta Vincenza

Verbalizzante Mazzini Graziella

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2026 – 2028.

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente _____ Componente _____ Componente _____	**Per la delegazione sindacale:** OO.SS. UIL - FPL _____ OO.SS. CISL – FP _____ R.S.U. Aziendale _____ Verbalizzante _____

COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

SOMMARIO

SOMMARIO **2**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI **4**

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale *4*
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria *4*

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI **6**

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto *6*
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi *6*

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE **6**

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree *6*
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 11
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ *11*
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE 14
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione *14*

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO **14**

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 14
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente *14*
Art. 9 Reperibilità *15*
Art. 10 Turnazioni *16*
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti *17*
Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore *17*
Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro *18*
Art. 14 Orario multi periodale *19*
Art. 15 Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate *20*

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE **21**

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ 21
Art. 16 Quantificazione delle risorse *21*
Art. 17 Strumenti di premialità *22*
Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie *23*
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 25
Art. 19 Premio correlato alla performance organizzativa *25*
Art. 20 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione *25*
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ 27
Art. 21 Principi generali *27*
Art. 22 Indennità condizioni di lavoro *28*
Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità *30*
CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI 35
Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge *35*
Art. 25 Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art.45 del D. Lgs.36/2023. ..... *37*
Art. 26 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate *37*

TITOLO VI POLIZIA LOCALE 38

CAPO I POLIZIA LOCALE 38

Art. 27 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato 39

Art. 28 Proventi delle violazioni al codice della strada 39

Art. 29 Indennità di servizio esterno 39

Art. 30 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale 41

TITOLO VII WELFARE INTEGRATIVO 42

CAPO I WELFARE INTEGRATIVO 42

Art. 31 Oggetto, finalità e fonte negoziale 42

Art. 32 Beneficiari e requisiti di accesso 43

Art. 33 Ambiti di intervento e servizi welfare 43

Art. 34 Conto Welfare, finanziamento e budget annuale 43

Art. 35 Criteri di riparto del credito welfare (default e opzioni) 44

Art. 36 Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione 44

Art. 37 Modalità di fruizione, istanze 44

Art. 38 Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti 44

Art. 39 Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità 44

Art. 40 Clausola di monitoraggio e aggiornamento 45

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI 46

Art. 41 Salute e sicurezza sul lavoro 46

Art. 42 Innovazioni tecnologiche 47

Art. 43 Disposizioni finali 47

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto collettivo integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
   a) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   b) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato e modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 20/06/2023;
   d) La metodologia di pesatura e graduazione delle PO/EQ, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 20/06/2023;
   e) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 20/04/2024;
   f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e Funzioni Locali 21.05.2018, 16.11.2022, 23.02.2026.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale presso altri enti o proveniente da altri enti, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e al personale somministrato, nei limiti e secondo le disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti.
2. Il presente CCI ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e **fino al 31 dicembre 2028**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale ovvero possono essere già

disciplinati dal presente CCI con efficacia triennale, ferma restando la possibilità di loro revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.

4. Le parti concordano che la convocazione della sessione negoziale annuale debba intervenire, salvo cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del PIAO e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno. L'Ente fornisce preventiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate e sui dati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.
5. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, restano confermate le clausole del presente CCI compatibili con il quadro normativo e contrattuale vigente.
6. Il presente CCI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale incompatibili.
7. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI cessano di avere efficacia, per le materie da esso disciplinate, i precedenti accordi integrativi dell'Ente incompatibili con il presente testo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, viene verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale può chiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convoca la riunione, di norma, **entro 30 giorni** dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma, entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 23.02.2026)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis

del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali**", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate annualmente all'attribuzione dei differenziali stipendiali sono individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. b), e comma 3, del CCNL 23.02.2026 e nei limiti delle risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.

Ai fini della relativa copertura finanziaria, si tiene conto delle risorse annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026.

Le eventuali risorse necessarie per le maggiorazioni dei differenziali stipendiali previste dagli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16.11.2022 trovano copertura nell'ambito delle risorse come sopra individuate. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alle predette maggiorazioni, si applica esclusivamente quella di importo più elevato. La maggiore spesa è finanziata con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno) e, in caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2026 per ciascuna area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	N. differenziali attribuibili	Importo unitario annuo lordo	Spesa complessiva
Operatori	0	€ 550,00	0,00
Operatori esperti	**1**	**€ 650,00**	**€ 650,00**
Istruttori	0	€ 750,00	0,00
Funzionari ed E.Q.	0	€ 1.600,00	0,00
Totale	**1**		**€ 650,00**

B. Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche in posizione di comando/distacco presso altri Enti, che negli **ultimi 3 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Costituisce condizione necessaria di partecipazione l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

C. Criteri di valutazione e relativa ponderazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

La ponderazione dei criteri è definita come segue, nel rispetto dei seguenti limiti:

- al criterio della valutazione della performance non può essere attribuito un peso inferiore al 40 per cento del totale;
- al criterio della esperienza professionale non può essere attribuito un peso superiore al 40 per cento del totale;
- la restante quota è attribuibile a ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente.

La seguente articolazione costituisce la disciplina applicativa dell'ente:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche				
Area	Valutazione della performance triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari ed E.Q.	65	25	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali dell'area di appartenenza sono i seguenti:

1. Valutazione della performance del triennio precedente

Per valutazione della performance si intende la media delle **ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia

stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più annualità.

Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale; agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente a tale valore.

2. Esperienza professionale

Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale è attribuito in base all'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

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

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

3. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi attivati dall'ente.

Le capacità culturali e professionali acquisite sono documentate mediante:

a) certificazioni conseguite a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari e abilitazioni professionali, purché attinenti alle attività e funzioni dell'ente;

c) frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento professionale svolti nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, ivi compresi, ove previsti dai criteri definiti in sede integrativa, i percorsi formativi attivati dall'ente ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23.02.2026.

Sono valutabili esclusivamente i corsi di formazione o aggiornamento svolti negli **ultimi tre anni** antecedenti a quello di attivazione della procedura.

Non sono valutabili i titoli richiesti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza.

Per l'Area Istruttori si applica la seguente griglia:

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento (assorbe la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: ulteriori lauree o titoli post-universitari (es. master I/II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca/attestati di qualificazione)	0,5 per ogni titolo, entro il limite di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale (in presenza e on line)	0,2 per ciascuna ora di corso, entro il limite di 1 punto

Per l'Area Funzionari ed E.Q. si applica la seguente griglia:

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 8
Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: ulteriore laurea o titoli post-universitari	0,5 per ogni titolo, entro il limite di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale (in presenza e on line)	0,2 per ciascuna ora di corso, entro il limite di 2 punti

D. <u>Formazione della graduatoria e criteri di priorità</u>

Non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri precedenti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche almeno da sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo massimo del 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio della

lettera C – Criteri di valutazione e relativa ponderazione, in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica a quella ottenuta.

A titolo applicativo, il punteggio aggiuntivo è così determinato:

- Oltre 6 anni 5%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria formulata in ordine decrescente di punteggio, fino a concorrenza del numero di differenziali fissato per ciascuna area, con decorrenza dal **1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva** del contratto integrativo di riferimento**.**

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante scorrimento della graduatoria unica, **nel rispetto del numero di differenziali previamente determinato per ciascuna area contrattuale**. A tal fine, il differenziale stipendiale è attribuito al dipendente utilmente collocato nella graduatoria unica solo entro la capienza del contingente previsto per la relativa area di appartenenza. Esaurito il numero dei differenziali attribuibili in una determinata area, i successivi dipendenti appartenenti alla medesima area, pur se collocati in posizione utile nella graduatoria unica, non possono conseguire il differenziale stipendiale. In tal caso, si procede allo scorrimento della graduatoria con riferimento ai dipendenti appartenenti alle aree per le quali residui ancora disponibilità. L'attribuzione si conclude al raggiungimento del numero complessivo dei differenziali previsti dal contratto integrativo, risultante dalla somma dei contingenti definiti per ciascuna area.

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance considerata ai fini della selezione;
b. maggiore anzianità di permanenza nel differenziale stipendiale in godimento;
c. maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
d. maggiore età anagrafica**.**

Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j) e v) – art. 16, commi 4 e 5, e art. 17, comma 1 lett. h) CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), e dell'art. 16, comma 4, del CCNL 23.02.2026, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
2. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle medesime risorse.

3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono ripartite tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione sulla base dei seguenti criteri:
   a) valore della retribuzione di posizione attribuita, riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro e al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno**;**
   b) valutazione annuale conseguita secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente;
   c) eventuale conferimento di incarico ad interim, nei casi individuati dall'Ente**.**

4. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato si applicano i seguenti parametri:
   a) **retribuzione di posizione teorica annua**: valore annuo della retribuzione di posizione previsto per l'incarico di Elevata Qualificazione;
   b) **retribuzione di posizione teorica annua spettante**: retribuzione di posizione teorica annua moltiplicata per la percentuale di rapporto di lavoro;
   c) **retribuzione di posizione riproporzionata**: retribuzione di posizione teorica annua spettante moltiplicata per la percentuale di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno, calcolata in base ai giorni o ai mesi di servizio;
   d) **peso della posizione (%)**: rapporto percentuale tra la retribuzione di posizione riproporzionata del singolo incarico e il totale delle retribuzioni di posizione riproporzionate riferite a tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
   e) **quota teorica massima di risultato**: importo ottenuto applicando il peso della posizione al totale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
   f) **quota individuale spettante di risultato**: quota teorica massima di risultato moltiplicata per la percentuale di valutazione individuale conseguita, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi in materia di incarico ad interim.

5. La quota individuale spettante di risultato è erogata in relazione alla valutazione annuale conseguita dal dipendente incaricato di Elevata Qualificazione, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.

6. Nel caso di conferimento, a un dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, allo stesso è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo variabile dal 15% al 25% del valore annuo della retribuzione di posizione prevista per l'incarico conferito ad interim, proporzionato alla durata dell'incarico stesso e alla valutazione conseguita.

7. Ai fini della determinazione della quota aggiuntiva spettante per l'incarico ad interim, l'Ente tiene conto dei seguenti criteri:
   a) grado di complessità delle attività e delle funzioni connesse all'incarico conferito ad interim;
   b) livello di responsabilità amministrativa, gestionale e organizzativa correlato all'incarico;
   c) durata dell'incarico ad interim;

8. Le risorse necessarie per il finanziamento del compenso per incarico ad interim sono assicurate nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, tenendo conto anche delle eventuali economie derivanti dalla mancata corresponsione, totale o parziale, della retribuzione di posizione relativa all'incarico temporaneamente privo di titolare.

9. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 23.02.2026, al fine di assicurare una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h), del medesimo CCNL**.**

10. La correlazione di cui al comma 9 si applica ai compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, tra cui, a titolo esemplificativo:

a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;

b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/2014;

c) compensi incentivanti connessi ai progetti di condono edilizio;

d) compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;

e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996;

f) compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43 della L. n. 449/1997;

11. La correlazione **non** si applica ai trattamenti accessori diversi da quelli previsti dall'art. 17, comma 1, lett. h), del CCNL 23.02.2026.

12. Ai fini di cui ai commi precedenti, la retribuzione di risultato è ridotta secondo le percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Compensi annui ex art. 17, comma 1, lett. h)	Riduzione della retribuzione di risultato
fino a euro 5.000,00	0%
da euro 5.001,00 a euro 6.000,00	10%
da euro 6.001,00 a euro 9.000,00	20%
da euro 9.001,00 a euro 10.000,00	30%
oltre euro 10.000,00	40%

13. I compensi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, la disciplina interna dell'Ente e i criteri stabiliti all'art. 26 del presente contratto integrativo.

14. I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, dai regolamenti dell'Ente e i criteri stabiliti dall'art. 27 del presente contratto integrativo.

15. L'ammontare complessivo delle riduzioni operate ai sensi del presente articolo è redistribuito tra tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla quota teorica massima di risultato spettante a ciascuno, al netto dell'eventuale quota aggiuntiva per incarico ad interim.

Capo III
Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione
(art. 7, comma 4, lett. an) e art. 18 CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo risorse decentrate, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri enti, secondo la disciplina dell'art. 59 del CCNL 23.02.2026.

2. La disciplina del presente articolo si applica, in quanto compatibile, anche alle funzioni e ai servizi svolti in forma associata o consortile e nelle ulteriori ipotesi di utilizzo congiunto del personale consentite dall'ordinamento.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 7, del CCNL 23.02.2026, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ, fino a un ulteriore 10%.
2. Ai fini del presente articolo, costituiscono gravi e documentate situazioni familiari:
   a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   b) necessità familiari conseguenti al decesso di uno dei componenti del nucleo familiare;
   c) situazioni che comportino un particolare impegno del dipendente o della sua famiglia nella cura o nell'assistenza di persone con disabilità

d) situazioni di grave disagio personale del dipendente, con esclusione della malattia;

e) situazioni, riferite ai soggetti appartenenti al nucleo familiare del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinino temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto esercente la responsabilità genitoriale.

3. Nei casi di cui al comma 2, in deroga ai termini ordinari previsti dall'art. 53, comma 3, del CCNL 23.02.2026, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate in qualsiasi momento.

4. L'Ente, tenuto conto della mansione svolta, della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e delle esigenze di funzionalità dei servizi, può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per un periodo predeterminato, indipendentemente dal contingente massimo di Area, purché non ne derivi pregiudizio all'organizzazione del servizio. Alla scadenza del periodo autorizzato, il dipendente riprende il servizio a tempo pieno, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 9
Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), CCNL 23.02.2026; art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente può istituire il servizio di reperibilità per le aree e i servizi di pronto intervento che richiedano la pronta disponibilità del personale al di fuori del normale orario di lavoro.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018 ed è corrisposto con cadenza annuale.
3. Ciascun dipendente può essere inserito nei turni di reperibilità fino a un massimo di n. 6 turni mensili, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. k), del CCNL 23.02.2026.
4. L'Ente assicura, di norma, la rotazione del servizio tra più dipendenti, anche su base volontaria, definendo i relativi limiti con riferimento a un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre.

6. Le risorse destinate annualmente al finanziamento dell'indennità di reperibilità sono determinate nell'ambito del Fondo risorse decentrate, sulla base dei servizi per i quali il relativo istituto risulti attivato.

7. Per l'anno 2026 non è previsto il finanziamento per l'attivazione dell'Istituto di cui al presente comma.

Art. 10
Turnazioni
(art. 25 e art 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL 23.02.2026)

1. L'orario di lavoro è considerato organizzato in turni quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

   a) il servizio è articolato su prestabilite fasce orarie giornaliere, anche in orario diurno, notturno, festivo o festivo-notturno;

   b) vi è effettiva rotazione del personale nelle diverse articolazioni orarie;

   c) le prestazioni in turnazione sono distribuite nell'arco del mese, sulla base della programmazione adottata dall'Ente.

2. L'Ente può articolare l'orario di lavoro mediante turnazioni nei servizi che richiedano la copertura continuativa o programmata delle attività, secondo le esigenze organizzative e funzionali dei diversi settori. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente nell'arco del mese può essere elevato oltre il limite ordinario previsto dal CCNL, fino a un massimo di n. 12 turni mensili, in presenza di peculiari esigenze organizzative e funzionali dei servizi.

4. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 8, del CCNL 23.02.2026, possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

   a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

   b) dipendenti che beneficiano per sé o per i propri familiari della L. n. 104/1992;

   c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;

   d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;

   e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;

   f) personale prossimo alla pensione nei 2 mesi antecedenti la maturazione del primo requisito utile.

6.Restano ferme le maggiorazioni orarie previste dall'art. 25, comma 5, del CCNL 23.02.2026 e ogni altra disposizione contrattuale in materia di turnazione.

7.Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse destinate alla performance individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

8. Per l'anno 2026 non è previsto il finanziamento per l'attivazione dell'Istituto di cui al presente comma.

Art. 11
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti
(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 2026 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in servizi organizzati in turnazione ai sensi del precedente art. 10, l'orario ordinario di lavoro settimanale è ridotto a 35 ore, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, purché siano assicurate la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali e non derivino maggiori oneri diretti o indiretti a carico dell'Ente.
2. La riduzione di cui al comma 1 trova applicazione nei confronti del personale effettivamente adibito a servizi articolati in turni, nei limiti e secondo le modalità organizzative definite dall'Ente.
3. L'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro è subordinata all'adozione di misure organizzative idonee a garantire il mantenimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza, nonché all'assenza di incrementi di spesa connessi alla relativa applicazione.
4. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro devono essere compensati:
   a) mediante proporzionali riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario;
   b) ovvero mediante stabili interventi di riorganizzazione del servizio idonei a generare corrispondenti economie;
   c) ovvero mediante una combinazione delle due modalità di cui alle lettere precedenti.
5. Il Dirigente o Responsabile competente verifica annualmente la permanenza delle condizioni organizzative che consentono l'applicazione del presente istituto e attesta, con apposita relazione, che la riduzione dell'orario di lavoro non ha determinato maggiori oneri a carico dell'Ente e non ha inciso negativamente sulla funzionalità dei servizi.
6. La relazione di cui al comma 5 è trasmessa, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, ai fini della verifica della corretta applicazione dell'istituto.

Art. 12
Lavoro straordinario e Banca delle ore
(art. 7 comma 4 lett. o), r), s), al) – art.29 - art. 32 – art. 33 CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. o), r) e s), del CCNL 23.02.2026 e degli artt. 29, 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, le parti disciplinano i seguenti criteri in materia di lavoro straordinario e banca delle ore. Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nei limiti delle risorse annualmente stanziate per tale finalità, ivi comprese quelle eventualmente destinate ai sensi dell'art. 19, comma 4, del presente CCI.

2.Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022, è determinato in n. 100 ore.

3.L'arco temporale di riferimento di sei mesi previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, ai fini del calcolo della media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un periodo non superiore a dodici mesi, nei confronti dei seguenti dipendenti:

- personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026;
- personale autorizzato allo svolgimento di prestazioni lavorative ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004.

4. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile e riferite a un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario, previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999, può essere elevato fino a n. 200 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse stanziate per il finanziamento del lavoro straordinario.

5. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Non sono riconoscibili prestazioni straordinarie rese in assenza di preventiva autorizzazione, salvo i casi di comprovata urgenza o necessità, da ratificarsi tempestivamente da parte del competente Responsabile.

6. Il dipendente può richiedere che le prestazioni di lavoro straordinario, in tutto o in parte, confluiscano nella banca delle ore, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022. In tal caso, la fruizione dei corrispondenti riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

7. L'Istituto "Banca delle ore" ad oggi non è previsto dall'Ente.

Art. 13
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 24 CCNL 23.02.2026)

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'Ente individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario ordinario di entrata e di uscita, nell'ambito delle fasce temporali determinate dall'Ente, fermo restando l'obbligo di assicurare l'intera prestazione lavorativa giornaliera dovuta.
3. L'eventuale debito orario maturato per effetto dell'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo modalità concordate con il Responsabile competente e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Le fasce di flessibilità sono definite in modo da non compromettere la funzionalità degli uffici e dei servizi e non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico, salvo diversa

organizzazione dell'Ente.

- Possono essere esclusi dall'applicazione della flessibilità oraria i dipendenti assegnati a servizi che, per la loro natura o per le modalità organizzative adottate, richiedano una presenza in orari predeterminati o risultino incompatibili con tale istituto.
- Su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche mediante forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario adottato dall'ufficio di appartenenza, i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
  a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  b) dipendenti che assistano familiari con disabilità ai sensi della L. n. 104/1992;
  c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
  d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
  e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;
  f) dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
  g) familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 170/2010.

5. La concreta disciplina applicativa della flessibilità oraria, ivi compresa la determinazione delle relative fasce temporali, è definita dall'Ente con i propri atti organizzativi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente CCI.

Art. 14
Orario multi periodale
(art. 7 comma 4 lett. q), p-bis, e art 23 CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 23.02.2026, il periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ordinariamente pari a 13 settimane, è elevato a n. 16 settimane, entro il limite massimo di 26 settimane, tenuto conto:
   a) delle prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi;
   b) delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
   c) delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, purché compatibili con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.
2. Le esigenze di conciliazione di cui al comma 1, lett. c), possono riguardare in particolare:

   a) dipendenti con figli di età inferiore a 16 anni;

   b) dipendenti che si trovino in situazioni connesse a limitazioni o disabilità psicofisiche, proprie o riferite a familiari o conviventi;

c)dipendenti che debbano prestare assistenza, in presenza di problematiche di salute certificate riferite a familiari o conviventi, in particolari contingenze gravi, comprovate e temporanee;

d)dipendenti che debbano assicurare assistenza continuativa a familiari o conviventi, quando tale assistenza non sia altrimenti garantibile attraverso gli ordinari strumenti di tutela previsti dalla normativa vigente.

3. L'attivazione dell'orario multi periodale è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 23.02.2026.

Art. 15
Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate
(art. 7 comma 4 lett. ah), art. 40 comma 3, art. 42, comma 5, CCNL)

1. La priorità per l'accesso al lavoro agile e/o al lavoro da remoto, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e della compatibilità con la mansione svolta, è data ai lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:

- genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- dipendenti titolari della L. 104/92;
- dipendenti con famigliari conviventi titolari della L. 104/92;
- dipendenti con famigliari che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico, superiore a 1 ora per singolo viaggio di andata e di ritorno;
- altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile competente.

2. Per l'attività resa in modalità agile e/o da remoto, il numero massimo ordinariamente previsto delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto, può essere esteso, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e limitatamente alla durata delle esigenze segnalate, per i lavoratori:

- che documentino particolari esigenze di salute;
- che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- che godano dei benefici previsti dal D. Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- che il dipendente sia in situazioni di gravi difficoltà familiari;
- altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile competente.

3. Nelle giornate di allerta meteo massima attestata da Regione Lombardia, sia in relazione alla sede di lavoro, sia in relazione alla zona di residenza/domicilio, l'attività di lavoro può essere svolta in

modalità agile, in aggiunta al numero massimo ordinariamente previsto delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

4. L'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 prevederà le specifiche misure organizzative necessarie, disciplinando l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

5. Ai sensi dell'art. 40 comma 3 del CCNL 23/02/2026, le parti concordano che per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, debitamente documentata, ove non vi sia la possibilità di applicare nessuno degli istituti previsti dal CCNL, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, sarà possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, anche per tempi limitati durante l'anno o anche se non rientrano nell'elenco delle casistiche specifiche.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I
Risorse e Premialità

Art. 16
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2022-2024, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 9 del 04/06/2026, determinato complessivamente in € 26.842,40, ed è stata comunicata alle RSU ai sensi dell'art. 4 CCNL 23.02.2026.
3. Le risorse disponibili per l'anno 2026, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 23/02/2026, per gli utilizzi previsti dall'art. 59, del medesimo CCNL, ammontano a euro 11.682,94. Le risorse disponibili sono annualmente determinate in base alla quantificazione del fondo risorse decentrate, nel rispetto delle regole stabilite nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 23/02/2026, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce altresì l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16/11/2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2026 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, sussistendo in bilancio la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16/11/2022.
6. Le parti concordano che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire secondo i criteri di cui all'art. 19 del presente CCI.

Art. 17
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

   a) premi correlati alla performance organizzativa;

   b) premi correlati alla performance individuale;

   c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022;

   d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, CCNL del 23/02/2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);

   e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16/11/2022;

   f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16/11/2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026;

   g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;

   h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

   i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, del CCNL 21/05/2018 riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

   j) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;

m) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b) del CCNL 23.02.2026;

n) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 del CCNL 23.02.2026;

o) incremento indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1, della L. n. 133/1985 a favore dei centralinisti non vedenti (art. 49 CCNL 23/02/2026).

Art. 18
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(art. 7 comma 4, lett a) CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 59, comma 2, del CCNL 23.02.2026 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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 concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, al mantenimento, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, secondo quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ente;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 59, comma 2, del CCNL 23.02.2026.

4. Per l'anno 2026, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 33 del 28/05/2026, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 11.682,94 e del presente CCI, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 59 comma 2 del CCNL 23.02.2026, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 59 comma 3, del CCNL 23.02.2026, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	**Importo in euro**
a) premi correlati alla performance organizzativa performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 CCNL 23.02.2026	€ 2.879,10
b) premi correlati alla performance organizzativa/individuale di cui all'art. 14, comma 1-bis, D.L. 25/2025 (G.C. n. 68 del 17/09/2025)	€ 1.000,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	€ 1.000,00
d) compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, CCNL del 23/02/2026 (maggiorazione oraria)	€ 150,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	€ 3.400,00
f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026;	€ 750,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (IMU e TARI)	€ 1.853,84

h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili, di cui all'art. 14 CCNL 23.02.2026 Attribuzione di n. 1 differenziale stipendiale nell'Area "Operatori esperti"	€ 650,00
Totale	**€ 11.682,94**

5. Per l'anno 2026 si conferma, ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025, la destinazione di una quota di € 1.000,00 al trattamento accessorio dei titolari di incarichi di EQ, di cui alla deliberazione di G.C. n. 68 del 17/09/2025.

Capo II
Performance organizzativa e individuale

Art. 19
Premio correlato alla performance organizzativa
(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 20
Premio correlato alla performance individuale e differenziazione
(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 48 CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprensive della quota per la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026, sono erogate secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente.
2. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione a seguito dell'eventuale ricalcolo del Fondo risorse decentrate

dell'anno di riferimento, conseguente a sopravvenute disposizioni legislative o a diverse interpretazioni.

3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota riservata alla "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 6, è ripartito tra i dipendenti in proporzione al punteggio individuale conseguito, opportunamente riparametrato in relazione:
   a) al tempo di lavoro;
   b) al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia prestato attività lavorativa presso l'ente per almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.
5. Il premio individuale spettante a ciascun dipendente è determinato dividendo il fondo complessivo da ripartire per la somma dei punteggi individuali riparametrati di tutti i dipendenti ammessi e moltiplicando il valore così ottenuto per il punteggio riparametrato del singolo dipendente, secondo la seguente formula:

   P.I.i = F × (p.i × t.i × s.i) / Σ (p.i × t.i × s.i)
   dove:
   P.I. = premio spettante al singolo dipendente;
   F = fondo complessivo da ripartire;
   Σ (p × t × s) = somma dei punteggi di tutti i dipendenti ammessi, riparametrati in base al tempo di lavoro e al periodo di servizio prestato;
   p.i = punteggio individuale attribuito al dipendente;
   t.i = coefficiente di riproporzionamento in relazione al tempo di lavoro;
   s.i = coefficiente di riproporzionamento in relazione al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno.

6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di premio spettante a ciascun dipendente valutato positivamente. La misura della maggiorazione è stabilita nella percentuale **del 30 % del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato cui la maggiorazione può essere attribuita è stabilita nella misura del **10 % del personale valutato positivamente**.

La maggiorazione è determinata applicando la percentuale stabilita dal presente comma al valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
Il valore medio pro-capite è dato dal rapporto tra la quota complessiva delle risorse destinate alla performance individuale e il numero dei dipendenti valutati positivamente, tenendo conto della quota riservata alla maggiorazione in relazione alla percentuale e alla quota di personale beneficiario stabilite dal presente articolo.

La maggiorazione è calcolata applicando la seguente formula:

Pm = F / [N + (m × q × N)]

Mi = Pm × m

Dove:
Pm = premio medio pro-capite attribuito al personale valutato positivamente;
Mi = maggiorazione spettante a ciascun dipendente beneficiario;

F = quota complessiva del fondo destinata alla performance individuale, comprensiva della quota riservata alla maggiorazione;

N = numero dei dipendenti valutati positivamente secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;

m = percentuale della maggiorazione stabilita dal presente comma espressa in forma decimale (es.: 0,30; 0,25; 0,20);

q = quota del personale valutato positivamente cui la maggiorazione può essere attribuita, espressa in forma decimale (es.: 0,10 se il 10%).

Capo III
Disciplina delle indennità

Art. 21
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute in presenza dei presupposti e delle condizioni previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCI. Esse sono corrisposte in relazione alla natura del singolo istituto e, ove previsto, sono commisurate all'effettiva prestazione resa, alle giornate di servizio, ai turni svolti, al tempo di lavoro o al periodo di servizio prestato. Le indennità che presuppongono lo svolgimento effettivo della prestazione non competono in caso di assenza dal servizio, salvo i casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 22
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21.05.2018; art. 84-bis CCNL 16.11.2022; art. 7, comma 4, lett. d), CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente corrisponde un'unica **indennità condizioni di lavoro**, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   b) disagiate;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta nei limiti e secondo i criteri stabiliti dal CCNL e dal presente CCI ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che ne legittimano l'attribuzione. La misura giornaliera è definita in sede di contrattazione integrativa entro i valori minimi e massimi previsti dalla disciplina contrattuale vigente.
3. La concreta individuazione del personale avente diritto, delle attività effettivamente indennizzabili e della relativa incidenza rispetto alla prestazione resa è effettuata dal Dirigente o Responsabile competente con apposito atto formale, sulla base dell'organizzazione del servizio e delle attività effettivamente svolte.
4. Il rischio deve consistere in una condizione lavorativa effettiva e ulteriore rispetto a quella ordinariamente connessa al profilo professionale e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **rischio**:
   a) utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature o strumenti che comportino una continua e diretta esposizione a pericoli o rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale;
   b) attività che comportino una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
   c) attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste, presentino un carattere significativamente usurante sotto il profilo psico-fisico;
   d) attività svolte, per esigenze di servizio, in condizioni di esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli.
5. Il disagio deve consistere in una condizione peculiare ed effettiva della prestazione lavorativa, non coincidente con le ordinarie mansioni proprie del profilo professionale, e deve riguardare

un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **disagio**:

a) lo svolgimento della prestazione in condizioni sfavorevoli di orario, tempi o modalità organizzative, tali da incidere in modo significativo sul recupero psico-fisico del dipendente;

b) lo svolgimento della prestazione in condizioni che limitino in modo apprezzabile l'autonomia temporale o relazionale del dipendente rispetto all'ordinaria organizzazione del lavoro;

c) lo svolgimento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità, in presenza di situazioni di effettiva e inderogabile necessità, connesse, ad esempio, alla tutela della pubblica incolumità, al servizio di stato civile nei casi previsti dall'ordinamento o al servizio di polizia mortuaria;

d) lo svolgimento di attività che richiedano modifiche dell'orario di lavoro per esigenze connesse a manifestazioni, eventi, criticità del territorio o eventi atmosferici straordinari.

6. Costituisce fattore rilevante di **maneggio valori** l'adibizione continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa, con formale attribuzione delle funzioni di agente contabile. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente sia effettivamente adibito a tali attività.

7. L'indennità condizioni lavoro è erogata:

   a) con cadenza mensile, per le causali di disagio e rischio, sulla base delle risultanze del sistema di rilevazione delle presenze e dell'effettivo svolgimento delle attività indennizzate;
   b) con cadenza annuale, in unica soluzione posticipata, per il maneggio valori, sulla base dei rendiconti resi dagli agenti contabili, delle presenze effettive e dell'effettivo svolgimento dell'attività.

8. La misura giornaliera dell'indennità è determinata, entro il valore minimo di € 2,00 e massimo di € 15,00, come segue:

   a) attività rischiose/disagiate: € 2,00

   b) attività di maneggio valori: € 2,00

9. In presenza, nella medesima giornata lavorativa, di più condizioni rilevanti tra quelle di cui al presente articolo, l'indennità è determinata tenendo conto dell'effettiva incidenza complessiva delle causali riscontrate, nel rispetto del limite massimo giornaliero previsto dal CCNL. La medesima condizione di lavoro non può essere remunerata più volte sotto causali diverse, né può dare luogo al cumulo di più indennità autonome ai sensi del presente articolo.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità gravano sul Fondo risorse decentrate.

11. Per l'anno 2026 le indennità condizioni di lavoro, attribuite per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e sono quantificati come segue:

Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
Attività rischiose/disagiate	n. 1	€ 2,00	250	€ 500,00
Attività rischiose/disagiate	n. 1	€ 2,00	250	€ 500,00
Totale				**€ 1.000,00**

12. Eventuali scostamenti tra le somme preventivate e quelle effettivamente spettanti sono gestiti nell'ambito delle risorse del Fondo, mediante utilizzo prioritario delle economie derivanti da altre indennità e, solo in via subordinata, delle risorse destinate alla performance individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

Art. 23
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 23.02.2026; art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 15 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

   – specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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 sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

   – specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

   – 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;

   – specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- 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;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 36 del 2023;
- 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.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di Servizio, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

- Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di

valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), con esclusione delle assenze per:

- Ferie
- Recupero festività soppresse
- Permessi mensili, ex legge 104/1992
- Permessi di cui agli articoli 31, 32, 33 e 35 del CCNL 23.02.2026
- Recupero lavoro straordinario
- Giornata per avvenuta donazione di sangue
- Riposo compensativo, ex art. 26 CCNL 23.02.2026
- Malattia/Infortunio fino a 40 giorni per evento

5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV
Altri compensi e incentivi

Art. 24
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7 comma 4, lett. g), ag) CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi della normativa vigente e del CCNL, rientrano tra le fattispecie disciplinate dal presente articolo i compensi e gli incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, tra cui:

    a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

    b) gli incentivi per il settore entrate, connessi al recupero dell'evasione IMU e TARI, di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;

    c) i compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

    d) i compensi professionali spettanti agli avvocati dipendenti dell'ente, secondo la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000 e all'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;

    e) i compensi connessi ad attività istruttorie relative al rilascio di provvedimenti in materia di sanatoria edilizia, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003, convertito dalla L. n. 326/2003;

f) i trattamenti accessori finanziati con risorse derivanti dall'art. 43 della L. n. 449/1997;

g) i trattamenti premiali eventualmente finanziati con economie aggiuntive accertate a consuntivo ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito dalla L. n. 111/2011.

2. I compensi e gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti, nonché secondo le disposizioni regolamentari o organizzative adottate dall'ente per ciascuna specifica fattispecie.

3. Le risorse derivanti dall'art. 43 della L. n. 449/1997 possono alimentare il trattamento accessorio del personale nei casi previsti dalla legge e, in particolare, in presenza di:

   a) proventi da sponsorizzazioni;

   b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

   c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connesse alla garanzia di diritti fondamentali. L'utilizzo di tali risorse avviene secondo la disciplina adottata dall'ente e nel rispetto dei vincoli di legge.

4. Le eventuali economie aggiuntive conseguite in attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, accertate e certificate a consuntivo secondo la normativa vigente, possono essere destinate annualmente alla contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%. Di tale quota, il 50% è destinato alla premialità selettiva prevista dalla normativa vigente, mentre il restante 50% è utilizzato secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

5. I compensi ISTAT di cui al comma 1, lett. c), sono corrisposti esclusivamente per prestazioni rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e trovano copertura nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT o da altri enti e organismi pubblici autorizzati.

6. I compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT, sono riconosciuti secondo la disciplina del CCNL e sono finanziati nei limiti e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.

7. Le somme di cui al presente articolo sono quantificate annualmente in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate, ove previsto dalla normativa e dal CCNL, oppure sono gestite secondo la specifica disciplina legale che le regola, quando si tratti di risorse eterofinanziate o vincolate a specifica destinazione.

8. Per l'anno 2026 le risorse di cui al presente articolo sono quantificate come segue:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Importo presunto
b)	Incentivi per il settore entrate	Art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ 1.853,84
		TOTALE	**€ 1.853,84**

Art. 25
Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art.45 del D. Lgs.36/2023.
(art.7, comma 4, lett.ag) del CCNL 23.02.2026)

1. Il presente articolo disciplina i criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi funzioni tecniche previsti dall' articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023e s.m.d. (di seguito Codice), nell'ottica del principio del risultato e del regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 12/09/2023.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore del 2%, dell'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa.
3. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di E. Q. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di E.Q. verrà liquidata dal Segretario comunale o altro Responsabile di E.Q. individuato nel piano sostituzioni). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non corrisposte incrementano le risorse di cui al comma 5 dell'art. 45, del Codice.
4. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

Art. 26
Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e del Regolamento degli incentivi gestione Entrate approvata con deliberazione di Giunta

Comunale n. 72 del 15/10/2019. Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Servizio Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:
    - Responsabile del Servizio tributi/entrate 40**%**
    - Personale addetto all'accertamento 50**%**
    - Collaboratori amministrativi/messo notificatore 10**%**
4. Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

TITOLO VI
POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16.11.2022.

Capo I
Polizia locale

(artt. 95, 97 e 98 CCNL 16.11.2022; artt. 7, comma 4, lett. e), l), w), z), ac), am), an), e 47 CCNL 23.02.2026)

Art. 27
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

a) articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;

b) articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018

c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Servizio di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione, secondo la disciplina normativa, contrattuale e regolamentare vigente.

4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 28
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Annualmente l'Amministrazione, con apposita deliberazione di Giunta comunale, determina la quota delle risorse ex art. 208 del Codice della strada da destinare alle finalità di cui all'art. 98, comma 1, del CCNL 16.11.2022, con riferimento ai **proventi effettivamente riscossi** nell'anno precedente e nel rispetto dei criteri definiti dal presente contratto integrativo.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. am), del CCNL 23.02.2026, sono definiti i seguenti **criteri di ripartizione** delle risorse di cui al comma 1 tra le diverse finalità ivi previste:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 del CCNL 23/02/2026;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

3. La quota destinata alla finalità di cui al comma 1, lett. c), è individuata al **lordo degli oneri a carico dell'ente**. La relativa destinazione nel Fondo risorse decentrate è esposta al **lordo dipendente**, con separata evidenza degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Art. 29
Indennità di servizio esterno
(art. 47 e art. 7, comma 4, lett. e), CCNL 23.02.2026)

1. Al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in **servizi esterni di vigilanza** compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL23.02.2026.

2. L'importo dell'indennità di servizio esterno è stabilito in euro 2,00 giornalieri lordi, nel rispetto del limite massimo di euro 15,00 e tenendo conto del valore minimo giornaliero previsto dal CCNL.

3. L'indennità di servizio esterno:

   a. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;

   b. compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;

   c. è cumulabile con l'indennità di turno;

   d. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni e integrazioni;

   e. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

   f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

   g. grava sul Fondo risorse decentrate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, sulla base:

   a) delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze;

   b) dell'attestazione del Responsabile del Servizio in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno.

   a) dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura della **metà** dell'importo stabilito al comma 2;

   b) prestazione lavorativa in servizio esterno eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta **per intero**.

5. L'indennità giornaliera è dovuta per intero quando il servizio esterno copre almeno il 50% dell'orario giornaliero individuale; al di sotto di tale soglia l'indennità non compete.

6. Per l'anno 2026 gli oneri per la corresponsione dell'indennità di servizio esterno sono stimati come segue:

N.	**Attività professionale svolta**	**n. addetti**	**Importo giornaliero**	**Giorni annui stimati**	**Totale**
A	Servizi esterni in orario diurno	1	€ 3,00	250	€ 750,00
	TOTALE				**€ 750,00**

Art. 30
Indennità di funzione del personale della Polizia Locale
(art. 97 CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lett. w), CCNL 23.02.2026)

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Pieve San Giacomo.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, 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. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 1 % degli addetti al servizio vigilanza.

c) 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;

d) L'importo delle singole indennità può arrivare fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Responsabile di Servizio, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 1.500,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. 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 servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
7. Per l'anno 2026 l'Amministrazione non ha previsto il finanziamento dell'indennità di funzione di cui al presente articolo.

TITOLO VII
WELFARE INTEGRATIVO

Il presente Titolo disciplina i criteri generali per l'attivazione di misure di welfare integrativo, nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, della normativa vigente e delle compatibilità finanziarie dell'ente.

Capo I
Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 45 CCNL 23.02.2026)

Art. 31
Oggetto, finalità e fonte negoziale

1. L'Ente riconosce il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti quali obiettivi di interesse dell'Amministrazione e, a tal fine, promuove l'attivazione di misure di welfare integrativo mediante l'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale, diretti a favorire il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare, nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il presente Capo le parti definiscono i criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo dell'Ente e per l'eventuale finanziamento dello stesso, anche a valere sul Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h), e dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026.

3. La determinazione annuale del budget destinato al welfare integrativo, nonché delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare, è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto della durata del presente CCI.

Art. 32
Beneficiari e requisiti di accesso

1. In sede di prima applicazione, sono beneficiari del piano welfare i dipendenti ai quali si applica il CCNL Comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, che nell'anno di riferimento abbiano maturato una prestazione lavorativa di almeno 180 giorni, a tempo pieno o a tempo parziale.

2.Il piano welfare si applica anche ai dipendenti neoassunti a tempo indeterminato previo superamento del periodo di prova.

Art. 33
Ambiti di intervento e servizi welfare

1. Il piano welfare è articolato nei seguenti ambiti di intervento, in coerenza con l'art. 45, comma 1, CCNL 23.02.2026:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito o che debbano affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;

f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Il catalogo dei servizi (piattaforma/canali di fruizione, requisiti specifici, documentazione, massimali, termini di utilizzo) è definito e/o aggiornato dall'Ente nel rispetto del presente Titolo e della normativa vigente, anche fiscale.

Art. 34
Conto Welfare, finanziamento e budget annuale

1. Il Conto Welfare costituisce il valore economico individuale attribuito a ciascun dipendente beneficiario, utilizzabile per la fruizione dei servizi e delle prestazioni di welfare resi disponibili dall'Ente, fino a concorrenza del credito assegnato.
2. Per l'anno 2026, non è previsto alcun budget da destinare alle finalità di welfare**.**

Art. 35
Criteri di riparto del credito welfare (default e opzioni)

1. In via ordinaria, il budget è ripartito tra i beneficiari in misura uguale, mediante attribuzione di una quota di pari importo a tutti i dipendenti beneficiari.

Art. 36
Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione

1. Il budget welfare è ripartito tenendo conto, già in sede di quantificazione iniziale, delle cessazioni certe e delle assunzioni previste nel Piano dei fabbisogni di personale (PTFP/PIAO) relativo al medesimo anno.
2. L'importo spettante a ciascun beneficiario è attribuito, di norma, in un'unica tranche, successivamente alla sottoscrizione del CCDI/accordo annuale e all'attivazione dei benefici (piattaforma/catalogo welfare).

Art. 37
Modalità di fruizione, istanze

1. La fruizione dei benefici avviene secondo le modalità previste dalla piattaforma/catalogo e dalle procedure interne dell'Ente, nel rispetto dei requisiti di ammissibilità e dei vincoli della normativa vigente.
   - Il dipendente presenta le richieste e la relativa documentazione (fatture, ricevute, attestazioni e ogni altro giustificativo) all'Ufficio Risorse Umane secondo le modalità indicate dall'Ente. L'Ufficio comunica l'esito dell'istruttoria, ovvero la necessità di integrazioni documentali.
   - Il riconoscimento del beneficio è effettuato, fino a concorrenza del credito welfare individuale, con le modalità e le tempistiche previste dal catalogo/discipline interne e, ove previsto, mediante liquidazione in busta paga.

Art. 38
Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti

1. Per l'attuazione delle misure di cui all'art. 35, comma 1, lett. e), l'Ente può riconoscere il versamento (integrale o in quota parte) di contribuzioni per coperture sanitarie integrative, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente e dal catalogo welfare.
2. Ai fini della stipula delle polizze sanitarie integrative e, comunque, per una migliore gestione degli interventi di welfare integrativo, l'Ente può associarsi in convenzione ovvero aderire a convenzioni già esistenti, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 39
Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità

1. Le eventuali economie derivanti da quote non assegnate o non utilizzate del budget welfare sono destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance, nel rispetto dei vincoli e delle destinazioni del Fondo.

2. L'Amministrazione assicura la gestione dei servizi di welfare in conformità alla normativa vigente, adeguandone l'attuazione ad eventuali modifiche sopravvenute, incluse quelle in materia fiscale.

3. Non sono ammesse duplicazioni di benefici fiscali: le spese rimborsate/riconosciute tramite welfare non possono essere portate in detrazione/deduzione in dichiarazione dei redditi nei casi e nei limiti previsti dalla normativa fiscale.

4. È cura del dipendente beneficiario conservare copia originale della documentazione presentata e renderla disponibile in caso di verifiche dell'Amministrazione o degli organi di controllo.

5. Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni rese e dell'autenticità dei giustificativi prodotti, nonché del corretto utilizzo del credito welfare, consapevole delle conseguenze anche penali in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero di utilizzo di atti falsi.

Art. 40
Clausola di monitoraggio e aggiornamento

1. Le parti prevedono il monitoraggio dell'attuazione del piano welfare (tasso di utilizzo, tipologie di prestazioni richieste, eventuali criticità applicative) e l'eventuale aggiornamento dei criteri generali in sede di rinnovo triennale del CCDI, fermo restando l'adeguamento annuale del budget e delle modalità operative.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 41
Salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 23.02.2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si 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.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché 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.

d) 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.

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

f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 42
Innovazioni tecnologiche
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
   - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
   - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 43
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.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.