



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

P.zza Libertà 3 – Pieve San Giacomo - tel. 037264331 - fax 037264613

www.comune.pievesangiaco.cr.it

E-mail: segreteria@comune.pievesangiaco.cr.it

Relazione illustrativa – Anno 2026

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione	di Preintesa: 05/06/2026 Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2026-2028, Preintesa sottoscritta in data 5 giugno 2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028 – Quantificazione Fondo Risorse decentrate anno 2026
Composizione della delegazione trattante	Parte datoriale: Presidente – Segretario Comunale dott. Fabio Malvassori, Componenti: Sabrina Leni e Simona Donini, entrambi Responsabili di Servizio del Comune di Pieve San Giacomo titolari EQ. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	1. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2026: deliberazione di GC n. 33 del 28/05/2026 di indirizzi in ordine alla fase negoziale per la stipula del CCI triennio 2026/2028 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2026; determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 9 del 04/06/2026 di costituzione del Fondo 2026; 2. Strumenti di premialità: a. destinare una quota adeguata di risorse al finanziamento della performance organizzativa/individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; b. stabilire che la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026, venga destinata a non oltre il 10% del personale stesso, con arrotondamento all'unità superiore; c. disciplinare l'istituto delle progressioni economiche, nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 23 febbraio 2026, in modo da assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo al riguardo in anni 3 il periodo minimo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per poter partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali. Per l'anno 2026 sono previste progressioni economiche all'interno delle aree: n. 1 differenziale stipendiale "Area Operatori esperti"; d. destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, alla remunerazione delle attività esposte a rischi - e, pertanto, pericolose o dannose per la salute -, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché svolte in via continuativa;

	e. prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026, venga riconosciuta esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria; f. prevedere una quota adeguata di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, valorizzando prioritariamente in tale ottica i dipendenti incaricati, per i quali ricorrano, anche in parte, le condizioni indicate nella Preintesa del 05.06.2026; g. Incremento del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.14, comma 1-bis, del DL 25/2025, dell'importo di € 2.000,00, di cui € 1.000,00 destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ; 3. Conferma ai fini della determinazione e dell'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle EQ, la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ dell'Ente.
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali ed atti propedeutici e successivi alla contrattazione Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- deliberazione di C.C. n. 28 del 23.12.2025, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione semplificato (DUPs) 2026/2028, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000; - deliberazione di C.C. n. 29 del 23.12.2025, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2026/2028, ai sensi dell'art. 11, del D. Lgs. n. 118/2011; - deliberazione di G.C. n. 4 del 30.01.2024, con la quale è stato approvato il Piano triennale di prevenzione per la corruzione per la trasparenza 2024-2026, quale sottosezione del PIAO 2024 al punto 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", confermato per l'anno 2026 con atto di GC n. 96 del 03.12.2025; - deliberazione di G.C. n. 1 del 14.01.2026, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2026/2028 - parte economica, assegnando a ciascun Responsabile le risorse e le dotazioni necessarie al fine di assicurare l'ordinario funzionamento dell'Ente; - deliberazione di G.C. n. 18 del 04.03.2026, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2026-2028; - deliberazione di GC n. 50 del 20.06.2023 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del sistema di valutazione della performance dell'Ente e la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ); - deliberazione di GC n. 12 del 20.02.2024 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del sistema di valutazione della performance dell'Ente; - deliberazione di GC n. 69 del 01.10.2025 con la quale è stata approvata la pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, decorrenza 01.01.2025; - È stato assolto l'obbligo di pubblicizzazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009, per quanto di competenza; - Relazione sulla Performance 2025 è stata validata dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009 (deliberazione di GC n. 38 del 10.06.2026).

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Con la sottoscrizione della Preintesa del 05.06.2026, le parti concordano i contenuti del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2026-2028 e sull'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2026.

A) Illustrazione di quanto disposto dalla Preintesa CCDI 2026-2028:

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	Il presente CCI ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e fino al 31 dicembre 2028.
Art. – Progressioni economiche all'interno delle aree	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
Operatori esperti	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	Val. perf.	Esp. Pro.	Cap. cul.	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: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$ 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. Formazione della graduatoria e criteri di priorità 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: - 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.
Art. 6 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	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 inte-rim; 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: <table><tr><td colspan="2">Compensi annui ex art. 17, comma 1, lett. h)</td></tr><tr><td colspan="2">Riduzione della retribuzione di risultato</td></tr><tr><td>fino a euro 5.000,00</td><td>0%</td></tr><tr><td>da euro 5.001,00 a euro 6.000,00</td><td>10%</td></tr><tr><td>da euro 6.001,00 a euro 9.000,00</td><td>20%</td></tr><tr><td>da euro 9.001,00 a euro 10.000,00</td><td>30%</td></tr><tr><td>oltre euro 10.000,00</td><td>40%</td></tr></table> 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	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%
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%														

	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.
Art. 13 – Flessibilità dell'orario di lavoro	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. 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 stanziare 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 cui 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 cui 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	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: <table><thead><tr><th>Strumenti di premialità</th><th>Importo in euro</th></tr></thead><tbody><tr><td>a) premi correlati alla performance organizzativa performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 CCNL 23.02.2026</td><td>€ 2.879,10</td></tr><tr><td>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)</td><td>€ 1.000,00</td></tr><tr><td>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018</td><td>€ 1.000,00</td></tr><tr><td>d) compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, CCNL del 23/02/2026 (maggiorazione oraria)</td><td>€ 150,00</td></tr><tr><td>e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022</td><td>€ 3.400,00</td></tr><tr><td>f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026;</td><td>€ 750,00</td></tr><tr><td>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)</td><td>€ 1.853,84</td></tr><tr><td>h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili, di cui all'art. 14 CCNL 23.02.2026</td><td></td></tr><tr><td>Attribuzione di n. 1 differenziale stipendiale nell'Area "Operatori esperti"</td><td>€ 650,00</td></tr><tr><td>Totale</td><td>€ 11.682,94</td></tr></tbody></table> 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.	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
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																						

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

Importo totale per la contrattazione € 11.682,94.

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

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.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse: sulla base della Preintesa CCI 2026-2028 le risorse, per il 2026, vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 – Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€ 19.266,04
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 19.266,04
Risorse stabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2016/2018 – ART. 67 COMMA 2	
Incremento art. 67, comma 2, lett. A) - € 83,20 a dipendente al 31/12/2015	€ 665,60
Differenziali progressioni economiche orizzontali – Art. 67, comma 2, lett. B)	€ 388,10
Risorse stabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2019/2021 – ART. 79 COMMA 1	
Incremento art. 79 comma 1 lett. B) - € 84,50 a dipendente al 31/12/2018	€ 591,50
Differenziali progressioni economiche orizzontali – Art. 79, comma 1, lett. D)	€ 360,10
Incremento art. 79 comma 1 BIS – Differenziali D3 e B3 alla data del 01/04/2023	€ 1.124,90

Risorse stabili ESCLUSE dal limite – ART. 14, C 1-bis D.L. 25/2025	
Incremento di cui all'art.14, c. 1-bis, DL 25/2025	€ 2.000,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2022/2024 – ART. 58 COMMA 1	
0,14% del Monte Salari 2021	€ 252,36
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 5.382,56
TOTALE RISORSE STABILI	€ 24.648,60
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 – ART. 67, comma 3	
Specifiche disposizioni di legge – art.67, c.3, lett. c) – art. 1, c. 1091, IMU-TARI	€ 1.853,84
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 – ART. 79	
0,22% Monte Salari 2018 – Quota Fondo – Art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2019/2021	€ 217,26
Risorse variabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2022/2024 – ART. 58 COMMA 1	
0,14% del Monte Salari 2021 – Quota una tantum anni 2024 e 2025	€ 504,72
Risorse variabili ESCLUSE dal limite – CCNL 2022/2024 – ART. 58 COMMA 2	
0,22% Monte Salari 2021 – Quota 2026	€ 195,03
0,22% Monte Salari 2021 – Quota 2025	€ 195,03
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	€ 2.965,88
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 2.965,88
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 27.614,48
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 19.266,04
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 8.348,44
Riduzione stabile del fondo per conglobamento quota comparto 01.01.2026 – Art. 60, comma 2, CCNL 2022-2024	€ 772,08
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 26.842,40

- C) Effetti abrogativi impliciti: il Contratto determina l'abrogazione implicita delle norme che risultassero incompatibili o superate;
- D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità: le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto, verso il personale, si applica il sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione di GC n. 12 del 20.02.2024;
- E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche: per l'anno 2026 è prevista l'attivazione di progressioni economiche all'interno delle aree: **n. 1 differenziale stipendiale “Area Operatori esperti”**;
- F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale: dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Pieve San Giacomo, li 08/07/2026

Il Segretario Comunale
Responsabile del Servizio Personale
F.to **Dott. Fabio Malvassori**