CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LA LOGGIA 2026 - 2028

SOTTOSCRITTO IN DATA

01/10/2026

COMUNE DI LA LOGGIA

(Provincia di TORINO)

L'anno duemilaventisei, il giorno 1° del mese di ottobre, alle ore 16,30 presso la sala Giunta del Comune di La Loggia si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	BLENCIO NICOLETTA
2. Componente	SURIANI MARCO
3. Componente	FISSORE LUISELLA

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
UIL FPL	CUTAIA MAURIZIO

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
CGIL FPL	FORCELLA GAETANO
UIL	ROSSETTI DOMENICO
CISL	RUSSO FEDERICA

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 23 febbraio 2026.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026, è così composta:
   - Per la parte datoriale:
     Dott.ssa BLENCIO Nicoletta (Presidente)
     Dott. SURIANI Marco (Componente)
     FISSORE Luisella (Funzionario)

   - Per la parte sindacale:
     I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
     FORCELLA Gaetano
     ROSSETTI Domenico
     RUSSO Federica
     I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
     CUTAIA Maurizio (UIL FPL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 23.02.2026, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula del CCDI.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.59 CCNL 23.02.2026), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 23.02.2026)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Contingenti: n. 1 ufficiale di stato civile
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le	

	attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	n. 2 istruttori di Vigilanza
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	n. 1 Operatore Esperto
Farmacia	Qualora sia individuata dall'ASL come Farmacia di Turno	

Servizi culturali	Vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42. a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità; b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti; c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.	

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

d) le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
   a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
   b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
   c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
   d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
   a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU unitariamente intesa e i soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono indire assemblee del personale che riguarda la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche in modalità telematica, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre

giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
c. in caso d'assemblea, anche in modalità telematica, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
d. la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;
e. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
f. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente;
g. le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la mail aziendale individuale.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
III. Promozione delle pari opportunità;
IV. Qualità dei servizi erogati;
V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta dalla banca delle ore, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nell'anno precedente.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
7. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;

7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

8. Per il solo personale della Polizia Locale, il fondo dello straordinario, potrà essere incrementato ai sensi dei commi 3, 4 e 5 dell'Art. 6 del DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2026, n. 23 («DL SICUREZZA») in deroga al limite di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
   Nel conto delle ore confluiscono lle ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate con liquidazione periodica.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in 70 ore annuali.
   Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
   Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza mensile verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
   a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa di personale;
   b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
   c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.

   Per l'annualità 2026 l'importo massimo è pari a € 6,00, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026
2. La misura dell'indennità giornaliera definita poco sotto tiene conto delle:
   a) valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
3. Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:

a. Particolare articolazione di orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo. Necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – organismi istituzionali). Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

b. Prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico.

La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- € 3,20 al giorno

4. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

a. Con sostanze chimiche e biologiche;
b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
c. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
d. Attività con esalazioni di rifiuti nocivi per la salute di qualsiasi genere;
e. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti (es. decespugliatore) atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
f. Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
g. Conduzione cucina;
h. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
i. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e del patrimonio comunale;
j. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
k. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 4,00 al giorno

  Nel caso di svolgimento in contemporanea di tutte due le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma forfettaria delle singole voci (massimo 6,00 Euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

5. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:
   - € 3,50 al giorno per valori trattati di importi a partire da € 300,00.
6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.
8. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.

* non è da considerare valore il bancomat.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito nel CCNL stesso:
   - Direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;
   - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario Com.le).
   - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
   - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale, laddove tale fattispecie sia una condizione non tipica dell'inquadramento professionale e sia differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento,

deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

I compiti che comportano specifiche responsabilità possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti limitata del personale in servizio nell'ente (max 20%).

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità, ha un budget complessivo di € 5.000,00 da distribuire tra il personale assegnato (il CCNL stabilisce max € 3.000,00 a persona per l'area degli Istruttori e Area operatori Esperti e max € 4.000,00 per l'area dei funzionari) è determinato in relazione alle seguenti variabili:
   - **Grado di Complessità in rapporto alla quantità e complessità delle responsabilità connesse: 33%**
     - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
     - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
     - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
   - **Complessità direzionali organizzative: 33%**
     - Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura e/o sostituzione in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione): valore 1/6 del 33%;
     - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
     - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
     - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
     - Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
     - Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33%;

       Pesati nella seguente modalità:

       - fino a 2 unità: Basso;
       - da 3 a 5 unità: Medio;
       - da 6 a più unità: Alto.
   - **Responsabilità: 33%**
     - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
     - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
     - Strategicità: valore 1/3 del 33%;
3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 500,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:

a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

4. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa. (Parere ARAN RAL 1284).
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui il Responsabile non provvede diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo semestre dell'anno successivo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dall'O.I.V. o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e Responsabili di Servizio. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 € /4.000,00 €;
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

9. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

   -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

   -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;

   -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

   -in caso di trasferimento ad altro Servizio.

11. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
   - Direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;
   - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione.
   - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.

2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità (per il CCNL max € 3.000,00 a persona per l'area degli Istruttori e max € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) per il personale ed è determinato in relazione alle seguenti variabili:
   - **Grado di Complessità: 25%**
     - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
     - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
     - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%
   - **Complessità direzionali organizzative: 25%**
     - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
     - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
     - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
     - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
     - Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
     - Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33%; Pesati nella seguente modalità:

       - fino a 2 unità: Basso;

- da 3 a 5 unità: Medio;
- da 6 a più unità: Alto.

- **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
  - Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
  - Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
  - Strategicità: valore 1/4 del 25%;
  - Grado rivestito: valore ¼ del 25%
- **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**
  - Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
  - Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
  - Sociali: valore 1/4 del 25%;
  - Ambientali: valore 1/4 del 25%;

2. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa. (Parere ARAN RAL 1284).
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario E.Q, della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui l'E.Q. non provvede diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dall'O.I.V. o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e E.Q. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;

b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima;
c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

7. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di indennità di funzione, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
8. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

   -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

   -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo;

   -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

   -in caso di trasferimento ad altro Servizio.

9. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.
10. Viene destinato un budget di € 1.500,00 per l'attribuzione dell'indennità di funzione.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% dell'orario, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità per l'anno 2026, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026, è di 3,50 al giorno di servizio.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile E.Q. del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, di norma entro il primo semestre dell'anno successivo e su attestazione di avvenuto svolgimento della prestazione da parte del Funzionario E.Q. del Settore Polizia Locale.

Art. 15 – Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL del 23.02.2026 ai sensi dell'art. 25.

2. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett l del 23.02.2026, il limite di cui all'art. 25 c.2 del 23.02.2026 potrà essere distribuito nell'arco di due mesi in casi di carenza di organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura.

3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett l del 23.02.2026, il limite di cui all'art. 25 c.4 del 23.02.2026 il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente potrà essere superiore a 10 fino ad un massimo di 12 in particolari situazioni in caso di carenza di organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura.

4. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac del 23.02.2026) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett d) del CCNL del 23.02.2026; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

5. Con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione, ovvero con un'età superiore a anni 65, a domanda del dipendente, sarà escluso dalla effettuazione di turni notturni.

6. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.

7. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

8. La previsione di spesa per la corresponsione dell'indennità di turno, sulla base dell'attuale dotazione organica, è pari a € 13.000,00.

Art. 16 – Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
   a. siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
   b. siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;

c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
d. la Giunta definisce il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo e comunque nel rispetto di quanto definito dalle norme;
e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, valida gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance;
f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.;
g. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
h. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione entro 10 giorni consecutivi dalla data di sottoscrizione;
i. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 65%.
4. Una valutazione inferiore al 70% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

L'indennità di risultato sarà compresa tra il 15% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal OIV.

In sede di pesatura degli obiettivi di Performance, la totalità delle risorse riservata alla remunerazione dell'indennità di risultato verrà ripartita proporzionalmente tra gli obiettivi di performance in relazione al peso attribuito ad ogni singolo obiettivo. Il budget individuale di risultato sarà determinato dalla somma degli importi conferiti agli obiettivi assegnati ad ogni Elevata Qualificazione e liquidato sulla base della valutazione complessiva ottenuta.

2. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

   Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato, suddiviso in tre fasce: 85% - 94,99% (90%), 80% - 84,99% (85%), 70% - 79,99% (75%).
   Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area/servizio dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito dalla Giunta Comunale.

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato sulla base della percentuale di raggiungimento delle attività che vedono coinvolto il lavoratore inserita sulla scheda individuale del lavoratore rispetto allo specifico obiettivo e rapportato al periodo di servizio prestato presso l'Ente. Il personale coinvolto in

uno specifico obiettivo "di struttura" o "settore" di mantenimento contenuto nel Piao con l'assegnazione di uno specifico finanziamento non partecipa alla produttività organizzativa.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%.**
3. Tutti i dipendenti dell'Ente (compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 3 mesi di presenza in corso dell'anno solare) hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 2 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 3 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;

Valutazione tra il **70% e il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito, suddiviso in tre fasce: 85% - 94,99% (90%), 80% - 84,99% (85%), 70% - 79,99% (75%);

- Valutazione inferiore **al 70%:** nessuna distribuzione di produttività.

11. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
12. Viene individuato uno specifico finanziamento di € 21.000,00 quale quota destinata alla premialità correlata alla performance individuale dei servizi interessati alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente ritenuti di particolare complessità e/o rilevanza esterna contenuti nel Piano della Performance 2026. Gli obiettivi contenuti nel PIAO 2026/2028 che necessitano uno specifico finanziamento sono:

a) servizio di sicurezza Polizia stradale/pattuglie serali correlato alle risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL: euro 11.000,00

b) manifestazioni e grandi eventi comunali: euro 3.000,00

c) progetto matrimoni legato al personale con delega di "Ufficiale di Stato civile" per preparazione celebrazioni e presenza in giorno non lavorativo: euro 750,00

Art 21 - Maggiorazione del premio individuale

1 Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.2.2026 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%, (riducibile al 20% se si applica l'art 48 c.4 del CCNL 23.2.2026 ovvero il raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili e inseriti all'interno del Piano delle Performance). Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 2 unità del personale partecipante al premio della performance individuale con raggiungimento della valutazione pari o superiore al 98%.

Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di elevata qualificazione è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di E.Q.

Art. 23 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi alle funzioni tecniche.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale dipendente dell'Ente che svolge le funzioni tecniche individuate dalla legge, nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, secondo i principi di valorizzazione delle professionalità interne, responsabilizzazione e miglioramento dell'efficienza amministrativa.
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, nonché le eventuali ipotesi di riduzione o esclusione dell'incentivo, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente adottato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023.
4. I criteri di definizione del Regolamento di cui al comma precedente è stato oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di relazioni sindacali.

Art. 24 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale

iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente (o l'E.Q.) dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo, se è possibile convertirlo in risultati compatibili con i punteggi in vigore presso questo Ente. In caso contrario dovrà utilizzare gli strumenti di questo Ente. E'inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

   Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

   a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

   a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale (60%);
   b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con il numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione effettuata/differenziale attribuito. L'esperienza professionale verrà valutata dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (40%);
   c. a tal proposito i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale dovranno, prima di procedere a tale valutazione, incontrarsi al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale nella misura del 40%.
6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche almeno da sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 5%.
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolai di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
8. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale, con distinzione ulteriore tra Area Funzionari E.Q. titolari di Posizione Organizzativa e Area Funzionari (n. 2 graduatorie). A parità di punteggio verrà rispettato il seguente ordine:

- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
- Anzianità di servizio presso l'Ente;
- Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

9. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

11. Ogni anno le parti concordano che verrà garantita la destinazione di una quota per l'attribuzione dei differenziali al personale dipendente avente diritto sempre nei limiti stabiliti dalla normativa e secondo i requisiti specificati nel presente articolo. Per l'anno 2026 le parti stabiliscono di attribuire n. 6 differenziali: n. 1 per l'area operatori esperti, n. 4 per l'area istruttori e n. 1 per l'area funzionari E.Q. titolari di Posizione Organizzativa.

12. Al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore sono previste separate graduatorie, per le procedure di progressione economica orizzontale riservate al personale Responsabile di Area Funzionale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, qualora il titolare di E.Q. debba valutare altri dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale e dei differenziali tabellari eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 25 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio mensa o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 27 del CCNL 23.2.2026, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o serali con una pausa non inferiore a trenta minuti da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare di E.Q. tra le 20:00 e le 22:00
3. Così come previsto dal comma 10 dall'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.

4. È previsto il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, i quali si impegnano ad effettuare obbligatoriamente una pausa non inferiore a trenta minuti che dovrà essere accertata anche mediante autodichiarazione del lavoratore.

Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro impiegato per l'attività di sicurezza e di pulizia stradale necessario per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ai sensi dell'art. 56 c. ter CCNL 16.11.2018, dell'articolo 22 comma 3 bis del DL 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38 comma 5 del CCNL del 14.09.2000 e ss.mm.ii..

2. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori e promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari.

3. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonchè quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.

4. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, 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.

5. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, ed in particolare l'art. 208, nonché l'art. 142 convengono che l'Ente destina i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada nel rispetto dei vincoli di legge e delle finalità ivi previste.

2. L'amministrazione potrà destinare tali risorse a misure di assistenza e di previdenza, all'incentivazione per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, per incrementare il fondo dello straordinario. Per la realizzazione delle presenti iniziative sarà coinvolto tutti il personale della Polizia Locale.

3. La destinazione della quota parte dei proventi finalizzata al trattamento accessorio del personale della Polizia Locale è effettuata nel rispetto dei limiti di finanza pubblica e delle disposizioni vigenti in materia di salario accessorio, nonché dei principi di selettività e correlazione alla performance individuale e organizzativa.

4. I criteri di riparto delle risorse destinate al personale, le modalità di utilizzo delle somme vincolate, gli ambiti di finanziamento, nonché le procedure di rendicontazione e controllo, possono essere disciplinati anche da apposito Regolamento adottato dall'Ente, adottato sulla base dei presenti criteri.

5. Il personale della Polizia Locale potrà beneficiare di tali risorse attraverso il finanziamento di premi collegati alla performance organizzativa, individuale, all'indennità di turno, di condizioni di lavoro, di servizio esterno, di specifica responsabilità, di funzione e alla maggiorazione di cui all'art. 26 c.1 del CCNL 23.2.2026.

Art. 29 – Welfare integrativo

Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo di cui all'art. 59 CCNL 23.02.2026, le risorse destinate a misure di Welfare integrativo ai sensi dell'art. 45 CCNL 23.02.2026 sono finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

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 bancario o che si trovino nella necessità di 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.

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle relative alle economie da Piani di razionalizzazione, di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018 e all'art. 16, commi 4, 5 e 6, del DL. n. 98/2011.
2. L'istituto è ordinariamente rivolto a tutto il personale che presta servizio presso l'amministrazione, assunto presso l'amministrazione o temporaneamente assegnato, al fine di garantire l'accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo. E', invece, escluso che il dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l'amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro.
3. Nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti e alle fasce di esenzione, le somme erogate ai lavoratori come welfare integrativo non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini fiscali, in virtù della esenzione dovuta alla loro natura sociale, nonchè esclusi dal versamento dei contributi previdenziali, oneri riflessi, a carico del lavoratore.
4. Ai fini di una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l'amministrazione può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente, anche per la stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e).

Art. 30 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, di destinare somme di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026, ove ne ricorrano le condizioni, a favore del personale assegnato a tempo parziale per le prestazioni rese a seguito di convenzione tra Enti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale deve comprendere gli emolumenti di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 da destinare al personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per le prestazioni effettuate per effetto di accordi e convenzioni, compresi i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, per i dipendenti a tempo pieno di altri Enti (personale in eccedenza). Per il personale assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, sono a carico delle risorse di cui all'art. 59, i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro.

3. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato ad altro Ente, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'Ente utilizzatore.
4. Le risorse previste dal comma 2 sono destinate secondo i criteri stabiliti per gli altri dipendenti.
5. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato ad altro Ente, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'Ente utilizzatore e riconosciuti a titolo di produttività.

Art. 31 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2, 7 e 8, del CCNL 23.02.2026, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 7 CCNL 23.02.2026.

Art. 32 – Criteri per la individuazione delle coperture assicurative del personale

1. Al fine di promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione, saranno adottate azioni per la copertura assicurativa dei rischi per il personale.
2. L'amministrazione, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, si impegna a confermare la somma già stanziata negli anni precedenti per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, le necessarie iniziative, per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

Art. 33 – Criteri per il conferimento di mansioni superiori

3. L'attribuzione delle mansioni superiori avviene su decisione del Segretario Comunale, previa richiesta dei titolari di Elevata Qualificazione in cui si presenta la specifica necessità.
4. Le mansioni sono attribuibili in via prioritaria, al personale della medesima struttura ove si è verificata la vacanza, sulla base delle competenze professionali esercitate dal dipendente.
5. Le mansioni superiori sono conferite con atto scritto che dovrà contenere:
   - l'indicazione nominativa del dipendente sostituito;
   - il periodo di conferimento delle mansioni previsto nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti;
   - le motivazioni dell'attribuzione;
   - il possesso degli eventuali titoli professionali necessari;
   - la quantificazione della differenza economica da corrispondere sull'intero trattamento stipendiale ed accessorio previsto per l'area superiore.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 34 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 apparecchiature o degli impianti.
4. L'amministrazione si impegna a proseguire con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 35 – Protezione dati personali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 dal D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 36 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 37 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente CCDI verrà portato a conoscenza di ciascun dipendente.

Allegato:

"Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2026"

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: LA LOGGIA **Data:** 01/10/2026

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		**FIRMA**
1. Presidente	BLENCIO Nicoletta	
2. Componente	SURIANI Marco	
3. Componente	FISSORE Luisella	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
(UIL FPL)	Maurizio CUTAIA	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	**FIRMA**
FORCELLA Gaetano	
ROSSETTI Domenico	
RUSSO Federica	

La firma della presente pre-intesa, vale anche come firma del contratto definitivo, acquisita la relazione e il parere del Revisore dei Conti.

La Loggia, 1/10/2026

FONDO RISORSE DECENTRATE 2026

Destinazione

Riferimento CCNL	VOCE	Importo
RISORSE NON CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE DAL C.L.		
Art. 33, co. 4, lett. b) e c) ccnl 22.01.2004	Indennità di comparto quota fondo	12.566,53
Art. 78, co. 3 lett. b) ccnl 2019-21	Fondo storico progressioni economiche e differenziali stipendiali	34.770,32
Art. 30, co. 5 ccnl 2019/2021	Indennità di turno servizio vigilanza	13.000,00
Art. 24,c. 2, ccnl 14.9.2000	maggiorazioni lavoro ordinario festivo e/o notturno	500,00
Art. 98, co. 1, lett. c) ccnl 2019/2021	Proventi violazioni cds - progetto vigilanza sicurezza stradale	11.000,00
Art. 80 co. 2 lett. b) ccnl 2019/2021	Performance individuale - Piano obiettivi	10.000,00
Art. 80 co. 2 lett. a) ccnl 2019/2021	Performance organizzativa obiettivi Ente	8.000,00
Art. 80 co. 2 lett. b) ccnl 2019/2021	Incentivo al personale utilizzato a tempo parziale da altro Ente in convenzione	750,00
Art. 15, co. 3 ccnl 2019/2021	Assegno ad personam per differenza assorbibile progressione	2.111,33
Art. 80, co. 2 lett. g) ccnl 2019/2021	Compensi da specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	10.147,07
Art. 80, co. 2 lett. g) ccnl 2019/2021	Incentivi IMU (Legge 145/2018) - Istat	12.000,00
	TOTALE RISORSE	**114.845,25**
RISORSE CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE DAL C.L.		
Art. 80, co. 2, lett. f) ccnl 2019/2021	Indennità di funzione art. 100	1.500,00
Art. 80, co. 2, lett. e) ccnl 2019/2021	Indennità per specifiche responsabilità	6.500,00
Art. 80, co. 2, lett. d) ccnl 2019/2021	Indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis	4.525,00
Art. 80, co. 2, lett. f) ccnl 2019/2021	Indennità servizio esterno art. 100 ccnl 2019/2021	6.125,00
Art. 80, co. 2, lett. j) ccnl 2019/2021	Differenziali stipendiali	6.000,00
Art. 80, co.2 lett. b) ccnl 2019-2021	Performance individuale residuale a seguito applicazione istituti contrattuali	18.709,32
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	**43.359,32**
	FONDO 2026	**158.204,57**

FONDO STORICO STRAORDINARIO DIPENDENTI		10.900,00
FONDO FUNZIONARI E.Q.		
RETRIBUZIONE POSIZIONE		63.500,00
RISULTATO:		
(20% FONDO POSIZIONE + RISULTATO)		15.875,00
38% RISORSE AI SENSI ART. 79, COMMA 3 CCNL 2019/2021 (0,22% monte salari 2018)		2.250,46

