COMUNE DI ROCCAPIEMONTE

PROVINCIA DI SALERNO

CONTRATTO COLLETIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA
2026-2028

Roccapiemonte, 29-10-2026

Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente Luisa Gallo _____

Componente Roberta Trezza _____

Organizzazioni Sindacali:

CISL Miro Amatruda _____

UILFP Andrea Pagano _____

CSA _____

R.S.U.:

Ciro Faiella _____

Giovanni Galotto _____

Claudio Magliano _____

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 4 – Progressioni economiche all'interno delle aree

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5 – Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art 6 – Retribuzione di risultato, incarichi ad interim

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 7 – Orario di lavoro flessibile

Art 8 – Turnazioni

Art. 9 – Reperibilità

Art. 10 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

Art. 11 – Buoni mensa

Art. 12 – Modalità di erogazione dei buoni mensa

Art. 13 – Lavoro straordinario

Art. 14 – Banca delle ore

FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 15 – Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 16 – Politiche di age management

LAVORO A DISTANZA

Art. 17 – Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 18 – Performance organizzativa ed individuale

Art. 19 – Differenziazione del premio individuale

Art. 20 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 22 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 23 – Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Art. 24 – Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

Art. 25 – Compensi Avvocatura

Art. 26 – Compensi ai messi notificatori

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE - POLIZIA LOCALE

Art. 27 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 28 – Indennità per servizio esterno

Art. 29 – Indennità di funzione

Art. 30 – Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 – Disposizioni finali e norme di rinvio

ALLEGATO "A"

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente a tempo indeterminato, concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali) nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale, in quest'ultimo caso tenendo in considerazione anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso altre amministrazioni pubbliche nei profili professionali della Polizia Locale.
2. Esso ha validità per il triennio 2026/2028 per la parte giuridica.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31 dicembre 2028. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche per norme di legge o di contratto nazionale, oppure per volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al contratto collettivo nazionale e alle normative vigenti.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Pertanto, le indennità "fisse e ricorrenti" (turnazione, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità ecc.) si considerano confermate per l'intera durata del contratto, salvo modifica dell'importo in sede di riparto annuale. Le stesse possono essere corrisposte secondo la periodicità previste al fine di assicurare continuità dei servizi infungibili.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. In sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra parte datoriale e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nel rispetto integrale del "Titolo II°" del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 4
Progressioni economiche all'interno delle aree

(Art 7, comma 4, lett. c) – Art. 14 CCNL 23/02/2026)

1. **DISCIPLINA:**
   a. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella successiva Tabella A CCNL del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
   b. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, è attribuibile a ciascun dipendente, distintamente per ciascuna area di inquadramento, per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima.

TABELLA A CCNL 16/11/2022		
AREA	**Misura annua lorda dei differenziali stipendiale**	**Numero massimo di differenziali attribuibili**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5

Operatori	€ 550,00	5

c. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16/11/2022. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali prevale quello di maggiore importo:

Maggiorazione annuale del Differenziale Stipendiale	**Importo**
Art. 92 – Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori.	€ 350,00
Art. 96 – Per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.	€ 350,00
Art. 102 – Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00
Art. 106 – Per il personale appartenente alla Sezione delle professioni sanitarie e socio-sanitarie al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, si applica la disciplina di cui all'art. 102 CCNL 16/11/2022.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00

d. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva a cura del Servizio del Personale, a seguito di avviso, per area di inquadramento del personale. Al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.

e. La procedura di attribuzione dei differenziali è attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e nel rispetto dei criteri stabiliti di seguito.

2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE:

a. Il numero di "differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, in coerenza con le risorse disponibili per la copertura della stessa, ripartendo il numero definito per ogni Area professionale, per una quota limitata dei dipendenti aventi diritto.

b. Le parti possono finanziare annualmente, in coerenza con le risorse disponibili, **il 50% dei differenziali**, rispetto al personale avente diritto, in caso di numero dispari degli aventi diritto per Area di inquadramento si arrotonda per eccesso, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di finanziamento del Contratto Decentrato Integrativo.

c. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale delle Sezioni Speciali sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.

3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:

a. Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e/o differenziale; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b. Che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa.

4. PONDERAZIONE DEI CRITERI:

a. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e, a ciascun criterio di valutazione è riconosciuto un valore massimo parziale, differenziato, per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione			
AREA	**Valutazione della performance** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**TOTALE MASSIMO**
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Operatore Esperti	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100

5. ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI:

a. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del Differenziale Stipendiale sono i seguenti:

- **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** – Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media ottenuta per ciascun partecipante proporzionalmente a detto valore.
- **ESPERIENZA PROFESSIONALE** – Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
  Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come un'intera mensilità.
  Al conseguimento del primo differenziale, per "esperienza maturata" si intenderà da quella nella posizione economica acquisita con l'ultimo differenziale ricevuto.
  Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Operatori** e l'Area degli **Operatori Esperti** è nella misura di 40, così suddivisi:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,50 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori;

Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Istruttori** e l'Area dei **Funzionari ed Elevata Qualificazione** è nella misura di 30, così suddivisi:

- 0,75 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,30 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori.

b. Al personale che da almeno sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente pari non superiore al 5% rispetto al punteggio ottenuto, definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	*1%*	*1 punto*	
Anzianità da 7 a 8 anni	*3%*	*3 punti*	
Anzianità superiore a 8 anni	*5%*	*5 punti*	

c. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
   1. Minor numero di progressioni economiche effettuate;
   2. Maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
   3. Maggiore età.

Nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale, sarà applicate una riduzione pari al 10% dal totale del punteggio ottenuto.

La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore per il personale. Per ogni dipendente viene redatta la scheda di valutazione allegata (Allegato A) al presente contratto, dalla quale si desume la composizione del punteggio individuale.

L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 70 (su base cento). L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

6. GRADUATORIA:

a. La graduatoria deve contenere l'indicazione degli ammessi, degli esclusi e del punteggio di ogni criterio di valutazione.

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 5
Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

(Art. 5, comma 3, lett. d) e lett. e) – Art. 15-16-17 CCNL 23/02/2026)

1. I criteri per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) alla luce del vigente CCNL 2022/2024 verranno definiti previo confronto con la parte sindacale in un apposito regolamento.

Art. 6
Retribuzione di risultato, incarichi ad interim

(Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) – Art. 16 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti stabiliscono che la quota delle risorse per degli incarichi di Elevata Qualificazione destinata all'indennità di risultato ammonta almeno al 15% del totale delle risorse stanziate per finanziare tutti gli incarichi di EQ, così ripartiti:

a. La misura del risultato da riconoscere ad ogni incarico di EQ è rapportata alla performance individuale. Ciò significa che il fondo complessivo destinato all'indennità di risultato verrà ripartito fra gli incaricati di EQ in base alla valutazione di risultato attribuita dal NdV.
b. l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili rapportato alla durata dell'incarico, e, successivamente, suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;

b) il risultato così ottenuto costituisce il "**punto valore in percentuale**";

c)a conclusione del processo valutativo, a ciascun dirigente viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il "**punteggio conseguito**" per il "**punto valore in percentuale**".

2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL 23/02/2026 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione vacante.

Art. 8
Orario di lavoro flessibile

(Art. 7 comma 4 lett. p) – Art. 24 CCNL 23/02/2026)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   a. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di mezz'ora, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;
   b. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
   c. Le fasce temporali non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
   d. Sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto (Polizia Locale, cimiteriali, autisti scuolabus);
   e. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   a. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
   b. assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
   d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   f. familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio.

Art. 9
Turnazioni

(Art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) – Art. 25 CCNL 23/02/2026)

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, composti da una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, per i seguenti servizi:
   a. Polizia Municipale.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
   c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
   d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
   e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
   - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
   - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
   - turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:
     - maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
     - riposo compensativo, per un numero equivalente di ore.
6. Nelle giornate festive infrasettimanali, il Responsabile del Servizio può programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per il lavoro in turno.
7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16/11/2022.

9. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. z) del CCNL al personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n.151/2001:
    - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
    - assistono familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
    - prossimi alla pensione;
    - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
    - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
    - Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
10. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
11. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance dell'esercizio di riferimento.

Art. 10
Reperibilità

(Art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) – Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 è:
    a. corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente con provvedimento di Giunta Comunale per interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
    b. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
    c. ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte** in un mese;
    d. nel caso di servizio frazionato, in misura comunque non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
    e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
    f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
2. Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate alle seguenti aree di attività, individuate preventivamente dall'Ente con Delibera di Giunta Comunale, riportate nella seguente tabella:

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Stato civile e Anagrafe	3	Sabato, domenica e festivi infrasettimanali dalle 8,00 alle 20,00
Servizio di Vigilanza	6	Tutti i giorni dalle 20,00 alle 8,00

Servizio Manutenzione e Controllo territorio	2	Sabato, domenica e festivi infrasettimanali dalle 8,00 alle 20,00
Servizio Cimitero	1	Domenica dalle 14,00 alle 19,00

5. I dirigenti/responsabili dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale;
7. I responsabili di Area provvedono alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti stabiliti;
8. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.
9. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
    a. i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
    b. i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.);
    c. i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003;
    d. lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992 e i lavoratori con rapporto di tempo parziale.

Art. 11
Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo

(Art. 26 CCNL 23/02/2026)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022, con diritto al riposo compensativo di almeno 24 ore consecutive da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022 nella misura:
    a. del 20% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria, in fascia notturna o in giornata festiva;
    b. del 30% nel caso di prestazione lavorativa resa in via ordinaria in fascia notturna-festiva.

Art. 12
Buoni mensa

(Art. 7 comma 4 lett. aa) – Art. 27 CCNL 23/02/2026)

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei (6) ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è garantito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza ossia alle attività proprie della Polizia Locale solo durante il periodo scolastico. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo deve essere inteso al di fuori dell'orario di servizio.
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, invia temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio Dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. Il valore del buono mensa è pari ad **€ 7 (Sette)** in formato elettronico.
7. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore vigente nell'Ente.

Art. 13
Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio ordinario per più di sei (6) ore con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno 2 ore, hanno diritto al buono mensa. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività lavorativa ordinaria o straordinaria retribuita e non, o per recupero, compreso il tempo per la pausa pranzo, della durata di almeno 2 ore.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non, per recupero di eventuale debito orario, nel caso in cui si superino le 6 ore di servizio con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno 2 ore.
3. Il buono pasto sarà erogato quadrimestralmente.
   Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza durante il periodo scolastico, sono individuate, le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, negli Agenti della Polizia Locale.

Art. 14
Lavoro straordinario

(Art. 32 CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata

di autorizzazione.

3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di **10 ore**.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per rimpinguare il fondo delle risorse decentrate del successivo anno destinandoli alla produttività dell'anno successivo.
6. La corresponsione degli importi relativi allo straordinario è effettuata annualmente entro il mese di gennaio successivo a quello dell'anno di riferimento.

Art. 15
Banca delle ore

(Art. 7 comma 4 lett. o) – Art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono, a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite massimo complessivo stabilito pari al 50% delle ore effettuate annualmente.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca delle ore:
   a. per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate;
   b. fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari;
   c. per compensare l'eventuale debito orario.
4. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate.

CAPO II
FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 16
Formazione ed aggiornamento professionale

(Art. 37 CCNL 23/02/2026)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente **almeno l'1%** del monte salari relativo al personale destinatario.
3. Le parti concordano che ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
4. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, professionisti esterni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
   a. corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;

b. corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
c. corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

5. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali.
6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
7. Nel caso in cui sia individuato, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale, allo stesso personale sarà riconosciuta un'incentivazione economica da contrattare in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.
8. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di 40 ore previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Art. 17
Politiche di age management

(Art. 38 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti intendono promuovere politiche attive di gestione delle diverse età lavorative, comunemente definite "age management". L'obiettivo è quello di valorizzare l'esperienza del personale con più esperienza al fine di favorire un sano ricambio generazionale e il dialogo intergenerazionale, prevenire l'obsolescenza delle competenze e sostenere le condizioni di salute e benessere organizzativo per tutto il personale, con un'attenzione particolare rivolta ai lavoratori con età superiore ai sessanta anni.
2. Attraverso le misure previste dal presente articolo, l'ente si impegna a perseguire alcuni obiettivi prioritari. In primo luogo, la valorizzazione del personale, garantendo a ciascuno la possibilità di esprimere la professionalità acquisita e favorendo lo sviluppo continuo delle competenze lungo l'intero arco della vita lavorativa. Parallelamente, si intende promuovere il benessere organizzativo, creando ambienti di lavoro che sostengono la produttività individuale e l'efficienza collettiva, nel rispetto delle specificità e delle esigenze personali legate all'età. Fondamentale è anche la tutela della salute, attraverso azioni di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, nonché il contrasto al fenomeno del burn-out, spesso correlato al logoramento da stress lavoro-correlato. Infine, un obiettivo strategico è il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, al fine di evitare la dispersione del prezioso patrimonio di competenze accumulato negli anni.
3. Per raggiungere questi scopi, l'ente attiva una serie di strumenti operativi, nel rispetto della normativa vigente e delle dinamiche di relazioni sindacali. Quanto al trasferimento di competenze, si promuove il dialogo tra generazioni mediante forme di affiancamento tra personale senior e neoassunti, nonché momenti di formazione tra pari. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti, durante l'orario di servizio, con una conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle altre attribuzioni proprie del profilo. Questa attività mira a valorizzare il ruolo

attivo del lavoratore esperto, riconoscendolo come portatore di un patrimonio di conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni.

4. Sul fronte della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e funzionali del servizio, può essere riconosciuta una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino l'equilibrio tra vita privata e professionale.
5. Per sostenere le migliori condizioni di salute possibili e prevenire l'insorgenza di malattie professionali, per il personale che sia prossimo alla quiescenza possono essere adottate, previa valutazione con il medico competente e compatibilmente con le esigenze organizzative, misure di alleggerimento quali la riduzione del numero di turni notturni o l'esonero dagli stessi, la riduzione della durata del turno o l'esonero dai servizi di pronta disponibilità, nonché, ove possibile e previa eventuale riconversione professionale, l'assegnazione a mansioni che comportino un minor impegno fisico.
6. L'ente si impegna inoltre a garantire la formazione continua per tutto il personale, con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di obsolescenza delle competenze. I piani formativi dovranno tenere conto delle diverse esigenze di apprendimento legate all'età, prevedendo metodologie diversificate e valorizzando il ruolo del personale esperto come formatore interno.
7. L'ente, con cadenza annuale, effettua il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere. Le risultanze del monitoraggio sono oggetto di confronto (art. 5 CCNL).

CAPO III
LAVORO A DISTANZA

Art. 18
Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

(Art. 7, comma 4, lett. ah) – Artt. 40-41-42 CCNL 23/02/2026)

1. L'Ente adotterà specifico regolamento, previo confronto tra le parti, al fine di stabilire i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
2. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile o da remoto sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza. Pertanto, saranno erogati i buoni pasto al personale che svolgerà la propria attività lavorativa in lavoro agile o da remoto secondo le modalità previste dal presente contratto.
3. Per quanto riguarda il lavoro agile la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) dell'art. 41 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) del sopracitato CCNL, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 19
Performance organizzativa ed individuale

(Art. 7, comma 4, lett. b)

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale vengono ripartite tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo i seguenti criteri:
   a. si divide l'ammontare delle risorse destinate alla performance (in seguito alla contrattazione decentrata annuale, per il numero dei dipendenti – escludendo coloro che sono titolari di incarico di EQ) per i parametri di cui alla successiva tabella e successivamente per 100. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio, ottenendo il valore unitario teorico per singolo punto:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

2. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente, ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa verrà assegnata ad ogni Area/Servizio Omogeneo, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Area professionale di appartenenza.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati. Gli obiettivi sono proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.
4. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione, degli incaricati di EQ al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PIAO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle schede di valutazione adottate.
5. Il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura

Organizzativa in funzione della performance individuale.

6. Il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza.
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi avviene in applicazione dello SMVP approvato dall'Ente.

Art. 20
Differenziazione del premio individuale

(Art. 7, comma 4, lett. ae) – Art. 48 CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'art. 48 del CCNL del 23/02/2026, il 10% del personale di ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale.
2. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.
3. In caso di parità di punteggio il beneficio economico verrà ripartito tra coloro che conseguono la valutazione più alta.
4. Nell'ipotesi di presenza di una singola unità di personale nelle singole aree di appartenenza professionale, il differenziale non verrà attribuito.

Art. 21
Indennità condizioni di lavoro

(Art. 7, comma 4, lett. d) – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e Art. 84-bis CCNL 16/11/2022)

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 59 comma 3 bis CCNL del 23.02.206 la quota base è definito in € 2,00, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti, attribuiscono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.
2. Per **attività disagiate** si intendono quelle che, pur non incidendo in modo immediato sulla salute e sull'integrità personale, possono risultare particolarmente gravose ed alle quale il dipendente è esposto in modo diretto e continuativo durante l'orario di lavoro.
3. Le attività disagiate sono collegate all'esercizio di attività ascrivibili all'effettivo svolgimento delle seguenti prestazioni (a titolo esemplificativo): **Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 2 ore al giorno:**
   a. Attività di Front-office Protocollo;
   b. Attività di Front-office Tributi;
   c. Attività di Front-office Anagrafe;
   d. Attività di Front-office Portierato.

   L'importo giornaliero di questa indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio di € 2,00.
4. Per **attività esposte a rischio** si intendono prestazioni di lavoro che comportano diretta e continuativa esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
5. L'indennità è attribuita ai lavoratori che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:

a. Attività di Assistenti sociali, importo giornaliero dell'indennità di € 3,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;
b. Attività di ~~Cimiteriali, importo~~ giornaliero dell'indennità di € 6,00 per ogni giorno di effettiva presenza in servizio;

6. Per **attività implicanti maneggio valori** si intendono le prestazioni dei lavoratori adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile, conferita con Determinazione del Dirigente Responsabile dell'Area Finanziaria, o su richiesta del Dirigente Responsabile presso al cui area si svolge l'attività di maneggio valori. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio pari ad € 3,00.
7. L'incarico di Economo Comunale, individuato con Deliberazione di Giunta Comunale, su indicazione del Responsabile dell'area Finanziaria, prevede una indennità fissata per ogni giorno di effettiva presenza in servizio pari ad € 3,00.
8. I responsabili di Area, ad inizio di ogni anno, provvederanno ad individuare i lavoratori aventi diritto all'indennità, trasmettendo l'elenco nominativo all'Ufficio Personale, per conoscenza alla RSU e a comunicare eventuali modifiche.
9. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente in proporzione ai giorni di effettivo servizio.

Art. 22
Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 7, comma 4, lett. f) – Art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. L'assegnazione della Specifica responsabilità viene regolata dal vigente regolamento approvato, nelle more dell'approvazione tra le parti del nuovo regolamento da approvarsi entro il 31.12.2026.

Art. 23
Trattamento economico del personale in distacco sindacale
(Art. 7, comma 4, lett. ai) – Art. 46 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. ai) "la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3", stabiliscono che il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone, oltre che dello stipendio tabellare, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75 %.

CAPO II
ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 24
Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
(Art. 7 comma 4 lett. ag) – Art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 – Art. 45 d.lgs. n. 36/2023)

1. Per la ripartizione degli incentivi tecnici disciplinati dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, le parti fanno espresso riferimento al Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 20.06.2023, adeguato all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023. Le parti rimandano ai criteri e modalità definite nel Regolamento da approvarsi con delibera di Giunta Comunale.
2. La ripartizione degli incentivi tecnici e la successiva assegnazione ai dipendenti interessati può avvenire solo dopo l'approvazione del relativo Regolamento. Nelle more dell'approvazione e/o dell'aggiornamento del Regolamento, solo per l'anno 2026, si procederà comunque alla ripartizione secondo le precedenti regolamentazioni in vigore nell'ente.

Art. 25
Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 23/02/2026 – Art. 1 comma 1091 L. n. 145/2018)

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, le parti fanno espresso richiamo al Regolamento incentivi tributi da approvarsi con delibera di Giunta Comunale.

Art. 26
Compensi Avvocatura

(Art. 7 comma 4 lett. g) – Art. 27 CCNL 14/09/2000 – Art. 9 della Legge n. 114/2014)

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi per l'Avvocatura, per le sentenze con esito favorevole all'Ente, in applicazione del R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, come integrato dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni con Legge n. 11 agosto 2014 n. 114, si rinvia alla disciplina recata dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 3/2023 con s.m.i...

Art. 27
Compensi ai messi notificatori

(Art. 54 CCNL 14/09/2000 – Art. 59 c. 2 let. h) CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'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 è costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi comunali su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria o di altra pubblica amministrazione.
2. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.
3. Le parti concordano di destinare una quota pari al 50% delle risorse incamerate dall'Ente per l'incentivazione della produttività dei dipendenti incaricati all'attività di notificazione.
4. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
    a. determinazione, nella costituzione del fondo salario accessorio dell'anno in esame del 50% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, o di altra pubblica amministrazione comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
    b. individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
    c. determinazione dell'incentivo individuale.
5. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.
6. Sarà cura del Responsabile dell'Ufficio Ragioneria, accantonare su apposito capitolo le somme incamerate dall'Ente.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

CAPO I
POLIZIA LOCALE

Art. 28
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 98 CCNL 16/11/2022 –
)

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.Lgs n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
   a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
   b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali;
   c. l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
   d. assunzioni a tempo determinato.
2. Per quanto riguarda proprio l'attivazione dei progetti, la quota dei proventi deve essere finalizzata nel primo anno al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari, sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente ed inserita nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate, rientrando nei limiti del salario accessorio.
3. Nell'esercizio successivo, al contrario, ove il progetto di potenziamento sia nuovamente approvato, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà esclusa dai limiti del salario accessorio, la quota dei proventi che deriva dall'eventuale incremento (extra-gettito riferito sempre agli accertamenti e riscossioni avvenute nello stesso esercizio finanziario) delle riscossioni realizzate negli ultimi due esercizi, come risultanti dai rendiconti approvati, con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l'analogo periodo dell'esercizio precedente, fermo restando l'assoggettamento al limite per il restante periodo temporale. Tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale. Tali progetti potranno essere anche di durata pluriennale e potranno contemplare anche la possibilità di remunerare il servizio esterno e le indennità di funzione per personale della Polizia Locale.

Art. 29
Indennità per servizio esterno

(Art. 7 comma 4, lett. e) – Art. 47 CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'art. 59 comma 3 bis CCNL del 23.02.2026, al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori:
   - Euro 2,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;
   - Euro 3,00 per prestazione lavorativa antimeridiana non inferiore al 75% dell'orario giornaliero;
   - Euro 5,00 per prestazione lavorativa pomeridiana non inferiore al 75% dell'orario giornaliero, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;

- Euro 8,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 90% dell'orario giornaliero in un turno che si svolga nei giorni festivi settimanali;

2. L'indennità di cui al comma 1 può essere frazionata su base oraria ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.

Art. 30
Indennità di funzione

(Art. 7, comma 4, lett. w) – Art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata all'area ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale, in relazione alla vigente disciplina Regionale e al regolamento sulle specifiche responsabilità dell'Ente.

Art. 31
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

(Art. 56 ter CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017 l'Ente con delibera di G.C. n. 120 del 09.12.2021 ha approvato il Regolamento che pone a carico di soggetti privati, che intendono organizzare eventi sul territorio comunale, i costi necessari a garantire la sicurezza della circolazione in concomitanza con lo svolgimento dell'evento medesimo, che disciplina le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimentodi attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, siano remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.
2. Nell'eventualità che il Regolamento di cui al comma 1 non fosse ancora stato approvato, e fintantoché ciò non accada, si rimanda comunque all'applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32
Disposizioni finali e norme di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
4. Il contratto stipulato in forma definitiva, sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente-Personale-Contrattazione Integrativa.

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2026/2028.

Per la Parte Pubblica — *Firme*

Presidente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Per la Parte Sindacale

Organizzazione Sindacale CISL FP

Organizzazione Sindacale UIL FPL

Organizzazione Sindacale C.S.A.

RSU

Giovanni Calotto

Magliano Claudio

_____

_____

ALLEGATO "A"

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

(ART. 14 – COMMA 2) – CCNL 16.11.2022)

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DELL'AREA DEGLI OPERATORI E OPERATORI ESPERTI

Cognome		*Nome*	
Area e data di attribuzione		*Posizione economica e data di attribuzione*	
Servizio e Ufficio		*Profilo professionale*	

Valutazione della performance individuale

A. LIVELLO DI PERFORMANCE	Punteggio massimo attribuibile	Punti 60

Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili

1° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
2° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
3° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
MEDIA		**PUNTEGGIO TOTALE**	

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE	Punteggio massimo attribuibile	Punti 40

r *Esperienza professionale* si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.

a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto *1 punto per anno* b) Anzianità di servizio nell' area e nel profilo inferiore *0,50 per anno*		Punt. Max 40	
c) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento	***Punteggio aggiuntivo eventuale***	Punt. Max 5	
Anzianità da 6 a 7 anni	*1 punto*		
Anzianità da 7 a 8 anni	*3 punti*		
Anzianità superiore a 8 anni	*5 punti*		

TOTALE Punteggio	
A DETRARRE una percentuale del 10% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale.	
TOTALE RIDETERMINATO	

Data Valutazione _____

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

_____

Firma del Responsabile di Settore

_____

Eventuali osservazioni del dipendente

_____

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 – comma 2) – CCNL 16.11.2022)

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI e FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

Cognome		*Nome*	
Area e data di attribuzione		*Posizione economica e data di attribuzione*	
Servizio e Ufficio		*Profilo professionale*	

Valutazione della performance individuale

A. LIVELLO DI PERFORMANCE	Punteggio massimo attribuibile	Punti 70

Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili

1° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
2° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
3° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
MEDIA		**PUNTEGGIO TOTALE**	

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE	Punteggio massimo attribuibile	Punti 30

Per *Esperienza professionale* si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.

a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto *0,75 annui* b) Anzianità di servizio nell' area e nel profilo inferiore *0,30 annui*		Punt. Max 30	
c) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento	***Punteggio aggiuntivo eventuale***	Punt. Max 5	
Anzianità da 6 a 7 anni	*1 punto*		
Anzianità da 7 a 8 anni	*3 punti*		
Anzianità superiore a 8 anni	*5 punti*		

TOTALE Punteggio	
A DETRARRE una percentuale del 10% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale.	
TOTALE RIDETERMINATO Punteggio	

Data Valutazione _____

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

_____

Firma del Responsabile di Settore

_____

Eventuali osservazioni del dipendente

_____

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____

_____ _____