

COMUNE di ORRIA

Provincia di Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA
ANNO 2026-2028

Ipotesi sottoscritta in data __/__/____
Delibera di G. C. n. __ del __/__/____ di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva
Sottoscrizione definitiva in data __/__/____

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1 – Campo di applicazione
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 2-bis – Clausola di salvaguardia finanziaria e di non automaticità

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti
Art. 4 – Informazione
Art. 5 – Confronto
Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art. 7 – Contrattazione collettiva: tempi e procedure
Art. 8 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI
Art. 9 – Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 10 – Interpretazione autentica
Art. 11 – Norme di comportamento
Art. 12 – Diritto di assemblea
Art. 13 – Diritto di affissione
Art. 14 – Diritti e agibilità sindacali
Art. 15 – Regolamentazione del diritto di sciopero
Art. 16 – Servizi minimi essenziali
Art. 17 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
Art. 18 – Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza
Art. 19 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20 – Progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 – Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione
Art. 22 – Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 – Articolazione dell'orario di lavoro
Art. 24 – Orario multiperiodale
Art. 25 – Orario di lavoro flessibile
Art. 26 – Reperibilità
Art. 27 – Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo
Art. 28 – Buoni mensa
Art. 29 – Modalità di erogazione dei buoni mensa
Art. 30 – Lavoro straordinario
Art. 31 – Banca delle ore

CAPO II - FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 32 – Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 33 – Politiche di age management

CAPO III - LAVORO A DISTANZA

Art. 34 – Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

CAPO IV - DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 35 – Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria
Art. 36 – Patrocinio legale e costituzione parte civile
Art. 37 – Preavviso
Art. 38 – Welfare integrativo
Art. 39 – Previdenza Complementare
Art. 40 – Busta paga e pagamento degli emolumenti
Art. 41 – Interessi legali e rivalutazione monetaria
Art. 42 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 43 – Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 44 – Costituzione e quantificazione delle risorse
Art. 45 – Integrazione fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL
Art. 46 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

CAPO II - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 47 – Performance organizzativa ed individuale
Art. 48 – Differenziazione del premio individuale
Art. 49 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 50 – Indennità per specifiche responsabilità
Art. 51 – Indennità per centralinisti non vedenti
Art. 52 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

CAPO III - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 53 – Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
Art. 54 – Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
Art. 55 – Incentivi ai dipendenti che difendono l'Ente nei giudizi tributari
Art. 56 – Compensi ai messi notificatori
Art. 57 – Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

CAPO I - POLIZIA LOCALE

Art. 58 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 59 – Indennità per servizio esterno
Art. 60 – Indennità di funzione
Art. 61 – Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 62 – Disposizioni finali e norme di rinvio

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
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. I periodi di lavoro a tempo determinato concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione degli istituti contrattuali nei limiti e alle condizioni previsti dall'art. 61, comma 7, del CCNL 16/11/2022.
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. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti con cadenza annuale, salvo quanto eventualmente definito in sede di contrattazione integrativa triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL 23/02/2026. La disciplina nel presente CCI di un istituto economico non comporta, di per sé, la sua automatica attivazione, conferma o rifinanziamento negli esercizi successivi, salvo i trattamenti consolidati o comunque direttamente dovuti in forza di legge o del CCNL.

Art. 2-bis
Clausola di salvaguardia finanziaria e di non automaticità

1. Le disposizioni del presente CCI che disciplinano istituti economici non costituiscono, salvo quanto direttamente imposto dalla legge o dal CCNL, autonomo titolo per l'erogazione di compensi, indennità o benefici in assenza dei relativi presupposti. La concreta erogazione è subordinata alla costituzione del Fondo, alla disponibilità e destinazione delle relative risorse, alla compatibilità con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, alla prescritta certificazione nonché all'adozione dei necessari atti gestionali e all'effettivo svolgimento delle attività o alla sussistenza delle condizioni cui il trattamento è correlato.
2. Gli incrementi facoltativi del Fondo e gli istituti economici rimessi a scelta dell'Ente sono attivati esclusivamente con specifica decisione dell'Amministrazione, nel rispetto dei presupposti normativi, finanziari e contabili e della capacità di bilancio. Il presente CCI non determina alcun obbligo di

incremento facoltativo del Fondo né di rifinanziamento automatico di istituti economici negli esercizi successivi.

3. Restano salvi i diritti già definitivamente maturati e i trattamenti. Ai fini del presente contratto, per trattamenti consolidati si intendono esclusivamente i differenziali stipendiali e le progressioni economiche già attribuiti, l'indennità di comparto e gli altri trattamenti fissi e continuativi previsti dal CCNL.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il 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.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
    a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL;
    b. i criteri generali del sistema di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
    c. l'individuazione dei profili professionali;
    d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
    e. i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
    f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
    g. la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL;
    h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
    i. la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
    j. criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
    k. 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;

l. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
m. le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL;
n. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
o. gli andamenti occupazionali;
p. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro;
q. materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL del 16.11.2022;
r. criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022;
s. monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL;
t. criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
u. criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 6
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a. la RSU;
   b. **i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026.**
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
   a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
   b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
   c. le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili **per singola area**;
   d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del CCNL;
i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7;
o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q. criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
r. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
s. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
t. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;
u. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
v. l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
w. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

x. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
y. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;
z. individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
aa. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
bb. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d); 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;
cc. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
dd. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;
ee. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;
ff. criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
gg. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
hh. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);
ii. destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);
jj. criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;
kk. criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;
ll. definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. L'Amministrazione procede a costituire la delegazione di parte pubblica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL del comparto Funzioni Locali. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
3. Le parti ritengono necessario che la contrattazione venga effettuata con cadenza annuale, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, nonché stabilire i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente e conseguentemente sulle eventuali somme residue degli esercizi precedenti e del fondo lavoro straordinario.
4. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
5. Ai sensi dell'art. 1, L. 190/2012, c. 4 lett. e) e c. 5 lett. b) e dell'Allegato 2 al PNA 2019-2021, nella fase di programmazione della rotazione ordinaria del personale per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, l'ente è tenuto a dare preventiva e adeguata informazione dei criteri con cui intende applicare la misura alle organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali. Ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Tale informazione non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.
6. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi, fissi e/o mobili, ivi compresi dispositivi installati su veicoli di servizio, e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale si procede previo accordo con la RSU ovvero, in mancanza di accordo, previa autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.
7. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica, anche in considerazione dell'eventuale utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma-possono esaminare, nell'ambito degli strumenti di relazione sindacale previsti dal CCNL, eventuali peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Art. 8
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo definitivo si intende sottoscritto ed efficace, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, quando:
    a. L'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e tecnica, abbia ottenuto il vaglio favorevole dell'organo di revisione ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la certificazione degli oneri. In caso di rilievi, la trattativa è ripresa entro cinque giorni.
    b. Autorizzazione dell'Ente al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva.
    c. per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU ~~e/o e~~ dai rappresentanti sindacali di una o più delle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026;
    d. dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 9
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti verificano lo stato di attuazione del presente contratto, di norma nell'ambito della sessione annuale relativa alla destinazione delle risorse decentrate oppure quando ne ricorra una specifica necessità.
2. Le parti concordano di evitare la previsione di autonome riunioni periodiche ove la verifica sia già effettuata secondo quanto previsto dal comma 1.
3. La delegazione sindacale può richiedere, con istanza scritta e motivata, un incontro su specifiche questioni di attuazione del CCI. Il Presidente della delegazione datoriale valuta la convocazione nei tempi compatibili con le esigenze organizzative e con le procedure previste dal CCNL vigente.

Art. 10
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 11
Norme di comportamento

1. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti. Resta ferma la facoltà dell'Amministrazione di provvedere ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 12
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, sia i dipendenti in servizio presso le sedi dell'ente che quelli che svolgono la loro attività in lavoro agile o da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione oppure in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii., o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con apposita timbratura o in alternativa con una formazione di un apposito elenco ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 16.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali.

Art. 13
Diritto di affissione

1. La RSU unitariamente intesa ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative del comparto Funzioni Locali a livello nazionale, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale-per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 14

Diritti e agibilità sindacali

1. (Negli enti con più di 100 dipendenti) L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale.
2. L'Ente resta obbligata a comunicare all'inizio di ogni anno il monte ore complessive dei permessi sindacali destinato alle OO.SS. e alle RSU.
3. Le RSU e le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali a livello nazionale gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec o e-mail con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto dei differenziali economici, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. rappresentative o dei componenti della RSU.

Art. 15
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato di agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali e dell'accordo integrativo.

Art. 16
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 e dell'accordo integrativo, in occasione della proclamazione di sciopero e/o dell'assemblea da parte della RSU, unitariamente intesa, o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero ed entro 2 (due) giorni in caso di assemblea. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione. Tale procedura sarà adottata anche in occasione delle assemblee sindacali che interessano i settori dei servizi pubblici essenziali individuati al comma 3.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
    a. Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. ___ unità delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ;
    b. Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
    c. Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; n. ___ unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ;
    d. Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale; n.__ unità per turno delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ;
    e. Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. __ unità delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari ed EQ;
    f. Ufficio .....

Art. 17
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. rappresentative del comparto delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sulle lavoratrici ed i lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.
5. Il Comitato, ai sensi della Legge 183/2010 è composto da un Presidente e da un Segretario (nominati dall'Amministrazione), da un componente designato da ognuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. n. 165/2001 e da un numero di componenti, nominati dall'amministrazione, pari al numero dei componenti della parte sindacale.

Art. 18
Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008.

Art. 19

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi in forma associata o consortile e nelle Unioni dei Comuni, in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce l'informazione e attiva il confronto, nei casi previsti dal CCNL, sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. Le problematiche inerenti alle innovazioni organizzative e tecnologiche sono esaminate attraverso gli strumenti di informazione e confronto previsti dal CCNL vigente, quando ricorrano i relativi presupposti, senza previsione di ulteriori incontri periodici obbligatori.
3. I criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione sono definiti previo confronto qualora l'Ente intenda adottare misure organizzative che ne richiedano l'individuazione, nel rispetto dell'art. 5 del CCNL vigente.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20
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	€ 350,00

fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.	
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, come da successiva tabella.
b. L'eventuale attivazione annuale delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e il relativo numero sono definiti in sede di contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, in relazione alle risorse stabili effettivamente disponibili nel Fondo e dopo la copertura degli utilizzi aventi carattere stabile. Non è prevista alcuna quota minima annuale di differenziali da finanziare.
c. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale delle Sezioni Speciali sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.

AREA	Misura annua lorda dei differenziali stipendiale	n. aventi diritto	n. differenziali previsti	Risorse Necessarie
Funzionari con incarico EQ	€ 1.600,00	.....	.....	€
Funzionari senza incarico EQ	€ 1.600,00	.....	.....	€
Istruttori	€ 750,00	.....	.....	€
Operatore Esperti	€ 650,00	.....	.....	€
Operatori	€ 550,00	.....	.....	€
		TOTALE	.....	**€**

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, con una anzianità di 24 mesi nell'ultimo differenziale ricevuto.

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 due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due 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 al 5% rispetto al punteggio ottenuto.
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.

6. GRADUATORIA:

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

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21
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.

Art. 22
Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

(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 al minimo del 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 dall'OIV.
    b. Le risorse complessive destinate all'indennità di risultato vanno divise per la somma delle valutazioni ottenute da ogni incaricato di elevata qualificazione in modo tale da ottenere il valore punto. Tale valore punto andrà poi moltiplicato per il risultato ottenuto da ogni singolo incaricato di elevata qualificazione, così da avere il relativo valore dell'indennità di risultato spettante e da liquidare.
2. Per gli incarichi ad interim di cui all'art. 16, comma 5, del CCNL 23/02/2026, al dipendente già titolare di incarico di EQ è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo compreso tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto dell'interim, rapportato alla durata dell'incarico. La misura è determinata dall'Ente tenendo conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità e degli esiti della performance individuale, senza automatica attribuzione della percentuale massima. I relativi oneri

gravano sulle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ. La liquidazione dell'ulteriore importo è effettuata a seguito della conclusione del procedimento di valutazione della performance individuale.

3. **In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 23/02/2026**, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, nel caso in cui il titolare dell'incarico di EQ percepisca anche i compensi previsti art. 17, comma 1, lett. h), del CCNL 23/02/2026:

Somma Incentivi	Riduzione Retribuzione di risultato
da € 0,00 a € 6.000,00	zero
da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
da € 8.001,00 a € 10.000,00	40%
da € 10.001,00 a € 12.000,00	60%
oltre € 12.001,00	80%

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23
Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti/responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio, con l'obiettivo di implementare modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i cui criteri sono oggetto di contrattazione con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. In tale ottica si innesta la possibilità di effettuare la sperimentazione di prevedere lo svolgimento delle 36 ore settimanali su quattro giornate lavorative.
3. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta la necessità di riproporzionare le giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, salvo le esenzioni previste dalla legge. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
6. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previa informativa e relativo confronto richiesto dalle rappresentanze sindacali.

Art. 24
Orario multi periodale

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

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 25
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 un'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 ecc.);
    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;
    g. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
    h. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
3. Il tempo eventualmente necessario per le operazioni di vestizione e svestizione di uniformi o indumenti di lavoro è computato nell'orario di lavoro esclusivamente quando ne ricorrano i presupposti secondo la disciplina legislativa e giurisprudenziale vigente e le concrete modalità organizzative stabilite dall'Ente. Il presente CCI non predetermina una durata forfetaria generalizzata per tali operazioni.
4. 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. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile del servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che il Responsabile del Servizio possa concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.
5. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile

al fine di non creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.

Art. 26
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 n. --- del --/--/---- per interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali, definiti da apposito Regolamento;
   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. Con il presente CCI non viene disposta alcuna elevazione della misura dell'indennità di reperibilità né del numero dei turni rispetto alla disciplina ordinaria. Eventuali elevazioni potranno essere definite mediante specifica contrattazione integrativa, ove necessarie per comprovate esigenze organizzative e nei limiti delle risorse disponibili.
3. Il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. 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		
Servizio di Vigilanza		
Servizio Manutenzione e Controllo territorio		
Servizio Cimitero		
ecc.		

6. 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, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
7. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo sono trattate secondo la disciplina del Fondo risorse decentrate vigente e le determinazioni assunte in sede di contrattazione

annuale, senza automatica destinazione ad altri istituti.

8. I responsabili di Area provvedono alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti stabiliti;
9. La liquidazione dell'indennità avviene secondo le procedure e i tempi contabili dell'Ente, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente.
10. 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. su loro richiesta, i lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992 e i lavoratori con rapporto di tempo parziale.

Art. 27
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. 28
Buoni mensa

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

1. La pausa destinata alla consumazione del pasto, ove ricorrano i presupposti previsti dall'art. 27 del CCNL 23/02/2026, non può essere inferiore a trenta minuti. Restano ferme le ulteriori disposizioni nazionali in materia di pausa e orario di lavoro.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi.

3. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire il servizio di mensa o, in alternativa, attribuire buoni pasto sostitutivi, previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/02/2026. Il presente CCI non istituisce autonomamente il servizio né determina, di per sé, l'obbligo di attribuzione dei buoni pasto.
4. Il servizio di mensa ~~gratuito~~ o il buono pasto sostitutivo, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, spettano esclusivamente nelle fattispecie espressamente previste dall'art. 27 del CCNL 23/02/2026 e ove ne ricorrano in concreto i presupposti. Il presente CCI non istituisce autonomamente il servizio né determina, di per sé, l'obbligo di attribuzione dei buoni pasto.
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, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio Dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. L'eventuale valore del buono pasto è determinato dall'Ente nel rispetto della disciplina vigente, delle risorse disponibili e degli atti organizzativi e contabili adottati, senza predeterminazione nel presente CCI.

Art. 29
Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. Qualora il servizio di mensa o il buono pasto siano stati istituiti dall'Ente, possono usufruirne i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, secondo l'art. 27 del CCNL 23/02/2026. È escluso il riconoscimento di più di un buono pasto nella medesima giornata.
2. La medesima disciplina si applica alle prestazioni di lavoro straordinario o di recupero esclusivamente ove ricorrano le condizioni previste dal CCNL nazionale per la fruizione del servizio o del buono pasto.
3. Le modalità e la periodicità di erogazione del buono pasto, ove istituito, sono definite dall'Ente secondo la disciplina organizzativa e contabile vigente.
4. Nel presente CCI non sono individuate figure professionali cui applicare una durata ridotta della pausa destinata al pasto ai sensi dell'art. 27 del CCNL vigente. L'eventuale individuazione sarà oggetto di specifica contrattazione integrativa, ove ne ricorrano i presupposti.

Art. 30
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. Per le prestazioni di cui al comma 1 resta confermata la somma di € _____ costituita ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e non concorrono all'ammontare del fondo per le risorse decentrate.
3. 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.
4. 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.

5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di **10 ore**.
6. L'importo delle risorse destinate al lavoro straordinario è reso noto alla parte sindacale nell'ambito degli obblighi di informazione previsti dal CCNL vigente.
7. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. In tale ripartizione andranno opportunamente considerate le risorse relative all'eventuale straordinario in reperibilità.
8. L'Ente assicura l'informazione con cadenza semestrale sui dati relativi alle ore di lavoro straordinario e supplementare, nonché sul monitoraggio della Banca delle ore, nei termini e con le modalità previste dagli artt. 4 e 6 del CCNL 23/02/2026, secondo l'assetto dell'Ente.
9. Le eventuali economie delle risorse destinate al lavoro straordinario sono utilizzate esclusivamente secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente e previa corretta imputazione nell'esercizio di competenza, senza automatica destinazione prevista dal presente CCI.
10. La liquidazione dei compensi per lavoro straordinario avviene secondo le procedure e i tempi contabili dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 31
Banca delle ore

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

1. È istituita, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022, la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. La relativa gestione avviene secondo la disciplina del CCNL nazionale e del presente articolo, senza termini organizzativi ulteriori rispetto a quelli ivi previsti.
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.
5. La fruizione dei riposi compensativi è subordinata all'autorizzazione del dirigente/responsabile competente, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio; non opera alcun meccanismo di assenso tacito.
6. Fermo restando l'utilizzo delle ore di cui ai punti b) e c) del comma 3, le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.
7. L'Ente assicura il monitoraggio e l'informazione semestrale sull'utilizzo della Banca delle ore secondo gli artt. 4 e 6 del CCNL 23/02/2026; negli enti privi dell'obbligo di costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione l'informazione è resa ai soggetti sindacali secondo il CCNL.

CAPO II

FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 32

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 sulla necessità di individuare ulteriori risorse 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, 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. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
    a. favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
    b. favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
    c. favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
    d. favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
    e. favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
    f. favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
    g. favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
    h. favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.
6. 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, possa essere autorizzata, nell'ambito del piano della formazione e delle relative risorse, la partecipazione in orario di servizio alla formazione,

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.

7. L'Amministrazione, nei limiti delle risorse disponibili, può assicurare ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
8. Il personale che partecipa ad attività formative organizzate o comunque disposte dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione del buono pasto ove spettante, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Le attività formative sono tenute durante l'orario di lavoro. Qualora si svolgano fuori sede, compete il rimborso delle spese di viaggio ove ne ricorrano i presupposti, secondo l'art. 37 del CCNL 23/02/2026.
9. L'Ente può individuare personale interno qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente nei percorsi formativi. L'eventuale incentivo economico è riconoscibile soltanto se specificamente definito e finanziato in sede di contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, senza automatica maturazione del diritto al compenso.
10. La disciplina di cui ai commi precedenti è attuata mediante la programmazione annuale della formazione dell'Ente, nel rispetto del CCNL, del PIAO e degli indirizzi nazionali vigenti, perseguendo l'obiettivo di quaranta ore annue di formazione per dipendente previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, salve le specifiche modalità applicative previste dall'ordinamento. Il piano è oggetto degli strumenti di informazione e confronto nei casi previsti dal CCNL. Ove sia costituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, trovano applicazione le competenze ad esso attribuite; negli enti nei quali l'Organismo non sia obbligatorio o non sia costituito si applicano gli altri strumenti di relazione sindacale previsti dal CCNL vigente.

Art. 33
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 dandone informazione alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali e conseguentemente confronto.

CAPO III
LAVORO A DISTANZA

Art. 34
Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

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

1. Il lavoro agile e il lavoro da remoto possono essere attivati dall'Ente nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente, dell'assetto organizzativo, delle esigenze di servizio e degli atti di programmazione dell'Amministrazione.
2. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto e i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività sono oggetto di confronto nei casi previsti dal CCNL. L'eventuale disciplina regolamentare è adottata dall'Ente secondo il proprio ordinamento, senza che il presente CCI introduca un obbligo o un termine autonomo per la sua adozione.
3. Qualora l'Ente abbia istituito il servizio di mensa o il buono pasto e ricorrano i relativi presupposti, ai fini dell'erogazione le ore convenzionali della giornata resa in modalità agile o da remoto sono considerate secondo la disciplina del CCNL 23/02/2026. La presente disposizione non istituisce autonomamente il beneficio.
4. 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.

CAPO IV
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 35
Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del C.P.C. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto.
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa al dipendente spetta il riposo compensativo ovvero, se autorizzato e nei limiti delle risorse disponibili, il compenso per lavoro straordinario. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

Art. 36
Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. Gli enti, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia, lo comunica tempestivamente all'amministrazione che può esprimere il suo motivato diniego non oltre i successivi 15 giorni; in questo caso i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso nei termini e secondo le condizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 43 del vigente CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23/02/2026 e fatte salve eventuali, diverse disposizioni di legge in materia.
3. L'ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi assume ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio – facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale e un consulente tecnico diversi, proponendo all'ente che decide in merito.
4. Nei casi di aggressione al personale dipendente disciplinati dal CCNL vigente, l'Ente può costituirsi parte civile, previa valutazione del caso concreto e secondo le determinazioni dell'organo competente.

5. Il presente articolo si applica nei casi, alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 43 del CCNL 23/02/2026, ivi compreso il recupero degli oneri sostenuti dall'Ente in caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità del dipendente per dolo o colpa grave.

Art. 37
Preavviso

(Art. 39 CCNL 23/02/2026)

1. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il pagamento dell'indennità per l'inosservanza dei termini per il mancato preavviso.
2. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 38
Welfare integrativo

(Art. 7, comma 4, lett. h) – Art. 45 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti individuano le seguenti quali possibili tipologie di benefici di natura assistenziale e sociale, attivabili esclusivamente nei limiti e secondo le condizioni previste dal CCNL e dalle risorse specificamente destinate a tali finalità:
    a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
    b. supporto 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.
2. L'eventuale concreta attivazione di misure di welfare integrativo, la relativa dotazione finanziaria, i requisiti di accesso e i criteri di attribuzione sono definiti in sede di contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, nel limite delle risorse effettivamente disponibili. In assenza di specifica previsione finanziaria e negoziale nessun beneficio è dovuto.

Art. 39
Previdenza Complementare

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 40
Busta paga e pagamento degli emolumenti

1. La busta paga dei dipendenti, che deve essere fornita mensilmente secondo le modalità di legge, deve rispondere alle prescrizioni contenute nelle vigenti norme contrattuali. Inoltre, deve riportare in modo analitico il compenso unitario e complessivo relativo allo straordinario, ai differenziali economici acquisiti ed alle indennità suddivise per competenze feriali, festive, notturne, etc.
2. Il pagamento delle competenze economiche avviene secondo le scadenze e le procedure organizzative e contabili stabilite dall'Ente, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale nazionale vigente. Il presente CCI non introduce termini di pagamento ulteriori.

Art. 41
Interessi legali e rivalutazione monetaria

1. Agli eventuali ritardi nell'erogazione delle somme dovute al personale si applica la disciplina legislativa e contrattuale vigente. Il presente CCI non introduce autonome scadenze di pagamento né ulteriori meccanismi di rivalutazione o corresponsione di interessi rispetto a quelli previsti dall'ordinamento.

Art. 42
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda, non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
6. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela e autodifesa per la Polizia Locale, anche in base alle normative regionali, provinciali e comunali vigenti.
7. L'Ente assicura gli adempimenti in materia di emergenza, segnaletica, prove di evacuazione, informazione e consultazione dei RLS secondo il D.Lgs. n. 81/2008 e la relativa disciplina attuativa.
8. Le comunicazioni in materia di salute e sicurezza ai soggetti sindacali e ai rappresentanti dei lavoratori sono effettuate nei casi e con le modalità previste dalla legge e dal CCNL.

Art. 43
Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale

1. L'Ente assicura, nei casi previsti, la fornitura, la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuale, delle uniformi e degli indumenti di lavoro secondo la normativa vigente, il DVR e gli atti organizzativi dell'Ente. Le modalità di acquisizione dei beni e dei servizi sono rimesse agli organi

gestionali competenti nel rispetto della disciplina dei contratti pubblici. Il presente CCI non impone l'adozione di uno specifico regolamento, l'espletamento di una determinata procedura di affidamento né la costituzione di commissioni paritetiche non previste dalla legge o dal CCNL.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Premessa

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL del comparto delle Funzioni Locali vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.
5. L'Amministrazione stanzia annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'ente
6. Le parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

CAPO I
FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 44
Costituzione e quantificazione delle risorse

(Art. 79 CCNL 16/11/2022, Art. 58 CCNL 23/02/2026)

1. La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del Fondo risorse decentrate è effettuata dall'Amministrazione, nel rispetto della legge e del CCNL. Ai fini dell'avvio della sessione negoziale, l'Ente fornisce ai soggetti sindacali l'esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo e sull'utilizzo delle risorse dell'anno precedente prevista dall'art. 8 del CCNL 23/02/2026.

Art. 45

Integrazione fondo delle risorse decentrate alla disciplina dei precedenti CCNL

1. A decorrere dal **01/01/2024** la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di un importo annuo lordo, **pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021** di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del vigente CCNL.
2. Nello specifico nella costituzione del fondo vanno inseriti gli importi di cui al comma 1, nella parte variabile del fondo, per le **annualità 2024 e 2025 (una tantum) e, strutturalmente, nella parte stabile del fondo per l'anno 2026**. Tali incrementi sia una tantum che strutturali non sono soggetti al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. **Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 121, L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di bilancio per il 2025)**, con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, della misura complessivamente **non superiore allo 0,22 per cento del monte salari di cui al comma 1**. Tali risorse, finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendo in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026.
   L'esercizio di tale facoltà è rimesso a una specifica valutazione annuale dell'Ente in relazione alla propria capacità di bilancio e non costituisce obbligo derivante dal presente CCI.
4. Le eventuali risorse stanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025 alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022. L'esercizio di tale facoltà è rimesso a specifica valutazione dell'Ente, nel rispetto delle condizioni previste dalla norma, e non costituisce obbligo derivante dal presente CCI.
5. Per gli anni e nei casi previsti dall'art. 8, commi 3 e 4, del D.L. n. 13/2023, l'Ente può incrementare, con specifica decisione e previa verifica di tutti i requisiti normativi, la componente variabile del Fondo in misura non superiore al 5% della componente stabile del Fondo certificato nel 2016. Il presente CCI non dispone né rende automatico tale incremento.
6. Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto-legge n. 13/2023, ovvero:
   a. nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145
   b. nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
   c. incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;
   d. approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.
7. L'eventuale incremento di cui all'art. 8, comma 3, del D.L. n. 13/2023 è disposto e finanziato dall'Ente secondo la disciplina legislativa e contabile vigente; non è subordinato, dal presente CCI, all'utilizzo di risparmi di parte stabile dei fondi precedenti o di economie del lavoro straordinario.
8. La riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ produce esclusivamente gli effetti e le facoltà di alimentazione del Fondo previsti dall'art. 16, comma

6, del CCNL 23/02/2026 e dalla disciplina vigente; l'eventuale incremento del Fondo richiede uno specifico atto dell'Ente e non opera automaticamente.

9. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'Amministrazione può valutare, di anno in anno e in relazione alle esigenze organizzative e alla sostenibilità finanziaria, l'utilizzo degli strumenti normativamente previsti per l'eventuale incremento delle risorse decentrate, senza assunzione di un obbligo di attivazione.

Art. 46
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Nei limiti e alle condizioni previsti dalle rispettive disposizioni di legge, e salva la verifica in sede di costituzione del Fondo e di certificazione dell'organo di revisione, non sono soggette alle limitazioni del fondo del salario accessorio i seguenti istituti:
    a. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.Lgs 15.12.1997, n. 446);
    b. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione recupero evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
    c. incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma e dalla disciplina vigente;
    d. incentivi destinati agli avvocati dipendenti del comparto Funzioni Locali per sentenze favorevoli e quelli per sentenze favorevoli con compensazione delle spese (Deliberazioni della Corte dei Conti Lombardia n. 98/2024, Emilia Romagna n. 203/2023, Liguria n. 76/2021, Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 235/2017);
    e. proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 209/2022 e Marche n. 3/2020);
    f. incentivi monetari destinati alla Polizia Locale di cui all'art. 6 del Decreto Legge 24 febbraio 2026, n. 23;
    g. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
    h. compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
    i. somme riassegnate ai comuni derivanti dal rilascio della C.I.E.;
    j. compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario (Deliberazione Sezione delle Autonomie Locali n. 18/SEZAUT/2024/QMIG);
    k. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
    l. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
    m. piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016 e n. 2/2013);
    n. progetti interamente finanziati dall'ANCI;
    o. progetti interamente finanziati dall'INPS;

p. progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
q. compensi accessori volti a remunerare prestazioni professionali tipiche, di personale dipendente individuato o individuabile, che l'ente dovrebbe altrimenti acquisire all'esterno con costi aggiuntivi per il proprio bilancio (Deliberazione Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/CONTR/2011);
r. entrate di provenienza esterna qualificate da un vincolo di destinazione alla componente variabile del trattamento accessorio (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/QMIG/2014);
s. compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell'Unione Europea, per l'attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall'Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 20/QMIG/2017);
t. più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaustivamente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e a (consuntivo) di poter erogare compensi (Deliberazione Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 23/QMIG/2017 con riferimento all'utilizzo del contributo dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato per il finanziamento del trattamento accessorio del personale adibito all'esercizio delle funzioni da esso delegate);
u. risorse non utilizzate derivanti dal fondo anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018);
v. risorse riferite a economie del fondo straordinario dell'anno precedente (Circolare Ragioneria Generale dello Stato Prot. 257831 del 18/12/2018);
w. prestazioni rese dalla Polizia Locale per conto terzi in applicazione della L. 50/2017 e art. 56 ter CCNL del comparto Funzioni Locali 21/05/2018;
x. risorse per l'adeguamento del salario accessorio derivante dall'applicazione dell'art. 33 c. 1 bis D.L. 34/2019;
y. risorse derivanti dall'inosservanza del divieto di svolgimento di incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza in applicazione a quanto previsto dall'art. 53 c. 7 D.lgs. 165/2001;
z. compensi previsti per componente o segretario del collegio arbitrale e di collaudo ai sensi dell'art. 61 c. 9 D.L. 112/2008 con specifiche previste dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 2/2010;
aa. risorse derivanti dalle eccedenze al netto del pagamento dello stipendio e degli oneri riflessi relativi assunzione di personale con il Programma Nazionale COESIONE SUD;
bb. indennità di ordine pubblico destinata alla Polizia Locale;

cc. tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

2. Salvo eventuali regolamentazioni già previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance o nei rispettivi Regolamenti, il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno precedente rispetto a quello della performance, così come di seguito indicato:

Somma Incentivi	Riduzione Performance
da € 0,00 a € 6.000,00	zero
da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
da € 8.001,00 a € 10.000,00	40%
da € 10.001,00 a € 12.000,00	60%
oltre € 12.001,00	80%

CAPO II
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 47
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 **60%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale.
6. Il **40%** 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. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente superiore a 50/100.
8. Le schede di valutazione annuale, di competenza dei Responsabili di Area, sono sottoscritte dai singoli dipendenti per presa visione i quali, sugli esiti della valutazione, possono formulare eventuali osservazioni.
9. Nel caso di mancata apposizione della firma nella scheda, per impossibilità materiale o rifiuto, la valutazione è definita nei termini formulati dal valutatore. In questo caso il valutatore annoterà nella scheda il motivo della mancanza della firma.
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio al Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Per i lavoratori a tempo parziale l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato all'orario di lavoro prestato.
12. Per lavoratori assunti durante l'anno, l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo sarà riproporzionato ai mesi di lavoro prestato.
13. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, ovvero si siano verificati mutamenti dell'assetto organizzativo con avvicendamento dei Responsabili, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Responsabili e sottoscritta dagli stessi dal Responsabile presso il cui Settore è stato svolto il maggior numero di mesi di servizio; in caso di egual numero di mesi di servizio presso più aree, la valutazione sarà effettuata dal Responsabile presso il cui servizio è allo stato impiegato il dipendente. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Responsabile compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore;
14. Non si dà luogo alla valutazione e quindi all'erogazione della performance in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le ipotesi di assenza per maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro e terapie salvavita, nonché di congedo di paternità, congedo parentale, congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, malattia professionale e malattie connesse a condizioni di disabilità;
15. L'importo del compenso per la performance (organizzativa e individuale) spettante ai singoli dipendenti si ottiene moltiplicando il valore-punto, come sopra determinato, per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda.

16. A seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.

Art. 48
Differenziazione del premio individuale

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

1. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a cinque unità. Negli enti con un numero di dipendenti da sei a dieci, la maggiorazione del premio individuale è fissata nel 25% del valore medio pro capite dei premi destinati al personale valutato positivamente; negli enti con più di dieci dipendenti è fissata nel 30%. La quota massima dei dipendenti cui attribuire la maggiorazione è stabilita nel 10% del personale valutato positivamente, arrotondato all'unità superiore.
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. Resta fermo che il beneficio non è attribuito nei casi in cui l'art. 48 del CCNL 23/02/2026 non trovi applicazione. Per gli enti con un numero di dipendenti da sei a dieci, la quota limitata di personale beneficiario non può eccedere una unità.

Art. 49
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 21/05/2018, dell'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 59, comma 3-bis, del CCNL 23/02/2026, disciplinano l'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o implicanti maneggio di valori, nei limiti e secondo i criteri contrattuali vigenti.
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 prestazioni che comportano, in modo diretto e continuativo, condizioni di gravosità ulteriori rispetto a quelle ordinariamente connesse al profilo di appartenenza, individuate in sede di contrattazione integrativa annuale.**
4. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio ~~da un~~ nella misura definita in sede di contrattazione integrativa annuale, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL vigente.
5. 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.
6. L'indennità è attribuita ai lavoratori che svolgono le seguenti prestazioni di lavoro:
    a. Attività di ----------;
    b. Attività di ----------.
7. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio nella misura definita in sede di contrattazione integrativa annuale, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL vigente.

8. 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.
9. L'importo giornaliero dell'indennità è fissato per ogni giorno di effettiva presenza in servizio ~~da un~~ nella misura definita in sede di contrattazione integrativa annuale, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL vigente.
10. 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 nella misura definita in sede di contrattazione integrativa annuale, entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL vigente, e comunque in misura non inferiore all'indennità riconosciuta agli agenti contabili. Tale indennità non è cumulabile con quella prevista dal comma 9.
11. 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.
12. La liquidazione dell'indennità avviene in proporzione ai giorni di effettivo servizio e secondo le procedure e i tempi contabili dell'Ente, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 50
Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 7, comma 4, lett. f) – Art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.
2. Le parti rinviano la disciplina dell'indennità della specifica responsabilità al Regolamento vigente approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.
3. Si riporta di seguito la griglia del massimo attribuibile per area giuridica di inquadramento:

Area	Indennità attribuibile
Funzionari	Fino a € 4.000
Istruttori	Fino a € 3.000
Operatori Esperti	Fino a € 2.000
Operatori	Fino a € 1.000

Art. 51
Indennità per centralinisti non vedenti

(Art. 7, comma 4, lett. ao) – Art. 49 CCNL 23/02/2026)

1. L'incremento dell'indennità giornaliera spettante ai centralinisti non vedenti potrà essere previsto in misura non superiore al 20% dei valori previsti, comunque a seguito di specifica contrattazione integrativa qualora la fattispecie sia concretamente presente nell'Ente e nei limiti delle risorse disponibili del Fondo.
2. Resta ferma la misura prevista dalla disciplina legislativa e contrattuale nazionale vigente, salvo eventuale successivo incremento definito ai sensi del comma precedente.

Art. 52
Trattamento economico del personale in distacco sindacale
(Art. 7, comma 4, lett. ai) – Art. 46 CCNL 23/02/2026)

1. Le parti stabiliscono che, in caso di effettiva attivazione di un distacco sindacale, l'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 46 del CCNL 23/02/2026 è determinato nella misura del 60%, ferma la restante disciplina contrattuale nazionale e nei limiti delle risorse disponibili del Fondo

CAPO III
ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 53
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. – del --/--/----;
2. Per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, le parti rimandano ai criteri e modalità definite nel Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.
3. La ripartizione degli incentivi tecnici e la successiva assegnazione ai dipendenti interessati può avvenire solo dopo l'approvazione del relativo Regolamento.

Art. 54
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 approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.

Art. 55
Incentivi ai dipendenti che difendono l'Ente nei giudizi tributari
(Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 23/02/2026 – Art. 15 d.lgs. n. 546/1992)

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo destinato al personale impegnato nell'attività di assistenza nel processo tributario in relazione alle sentenze favorevoli di cui all'art. 15, del d.lgs. n. 546 del 31/12/1992, le parti fanno espresso richiamo al Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. – del --/--/----.

Art. 56
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. La quota delle risorse effettivamente incamerate dall'Ente da destinare ai compensi dei messi notificatori è determinata annualmente in sede di contrattazione integrativa economica, nel rispetto della disciplina contrattuale nazionale e delle somme effettivamente disponibili, senza

predeterminazione pluriennale della percentuale.

4. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
    a. determinazione, nella costituzione del Fondo dell'anno di riferimento, della quota percentuale definita ai sensi del comma 3, calcolata sulle entrate effettivamente riscosse per rimborso delle spese di notifica e comprensiva degli oneri riflessi e dell'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.

Art. 57
Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

(Art. 7 comma 4 lett. g) – Art. 16 del D.L. 98/2011)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. Qualora l'Ente intenda attivare progetti di razionalizzazione dei processi suscettibili di alimentare la componente variabile del Fondo, sono attivati gli istituti di relazione sindacale previsti dal CCNL, senza previsione di un incontro obbligatorio entro una data fissa annuale.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantire l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.
4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

CAPO I
POLIZIA LOCALE

Art. 58
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 98 CCNL 16/11/2022 – Art. 208, commi 4 lett. c) e 5 d.lgs. n. 285/1992)

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 potrà essere esclusa dai limiti del salario accessorio, ove consentito dalla normativa vigente e previa verifica dell'organo di revisione,, 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. 59
Indennità per servizio esterno

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

1. 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 valori minimi e massimi giornalieri previsti dall'art. 47 del CCNL 23/02/2026.
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.
3. L'indennità spetta esclusivamente per l'effettivo svolgimento del servizio esterno, documentato

mediante il sistema di rilevazione in uso o attestazione del Responsabile della Polizia Locale. La liquidazione avviene secondo le procedure e i tempi contabili dell'Ente.

4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
   a. effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
   b. tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.
5. La misura concreta dell'indennità di servizio esterno è definita in sede di contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, entro i limiti minimo e massimo previsti dal CCNL, tenendo conto dei criteri di cui al comma precedente e delle risorse disponibili. Il presente CCI non predetermina importi ulteriori rispetto alla disciplina nazionale.
6. Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo previsto dal CCNL con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

Art. 60
Indennità di funzione

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

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore e i criteri applicativi dell'indennità di funzione sono definiti in sede di contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, nel rispetto dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022, del limite massimo contrattuale e delle risorse disponibili.
4. L'attribuzione dell'indennità avviene con provvedimento del Responsabile/Comandante della Polizia Locale esclusivamente dopo la definizione dei criteri e delle risorse in sede di contrattazione integrativa e in presenza dei relativi presupposti.
5. La liquidazione dell'indennità avviene secondo le modalità e i tempi contabili dell'Ente, in relazione all'effettiva sussistenza delle condizioni che ne giustificano l'attribuzione e nel limite delle risorse destinate all'istituto.

Art. 61
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

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

1. In occasione di attività e iniziative di carattere privato trovano applicazione l'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e la disciplina contrattuale nazionale vigente. L'eventuale regolamento comunale è adottato dall'organo competente secondo le esigenze organizzative dell'Ente; Gli oneri delle prestazioni aggiuntive restano a carico dei soggetti organizzatori o promotori nei casi e nei limiti previsti dalla legge.
2. In assenza di regolamento comunale resta ferma l'applicazione diretta della disciplina legislativa e contrattuale vigente, nei limiti in cui la stessa sia immediatamente applicabile.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 62
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. Dalla data della sottoscrizione definitiva, il presente CCI sostituisce i precedenti contratti, accordi e protocolli integrativi nelle materie dallo stesso disciplinate e, più in generale, nelle materie oggetto della contrattazione integrativa del triennio, fatti salvi i diritti già definitivamente maturati e le eventuali clausole precedenti espressamente richiamate nel presente contratto. Non sopravvivono ulteriori disposizioni integrative pregresse per effetto di rinvii impliciti o generici.
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 Angelo Marese

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Per la Parte Sindacale

Organizzazione Sindacale CISL FP

Organizzazione Sindacale UIL FPL

Organizzazione Sindacale C.S.A.

RSU

_____

_____

_____

_____

_____

_____