COMUNE DI MONTECORVINO ROVELLA

Provincia di Salerno

DELEGAZIONE TRATTANTE

Verbale di ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026.

In data 26.11.2026, alle ore 10:00, presso la Residenza comunale, si sono riunite, a seguito di convocazione prot.n. 19413/2026 del 12.11.2026, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la contrattazione in ordine al contratto decentrato 2026-2028 di parte normativa e per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno **2026,** in attuazione della disciplina prevista al Titolo II "*Relazioni sindacali*" del vigente C.C.N.L.
Le delegazioni trattanti sono rappresentate dai seguenti componenti:
per la parte pubblica, come nominata con deliberazione di Giunta comunale n.28 del 9.03.2026, immediatamente esecutiva**:**

Carla Grezzi	Segretario Generale- **Presidente**	P
Matilde Liguori	Responsabile Area Finanziaria	P
Biagio Cipolletta	Responsabile Area Amministrativa	P
Paolo Carrafiello	Responsabile Area Tecnica Prima e Responsabile Area Tecnica Seconda *ad interim*	P
Graziano Lamanna	Responsabile Area Vigilanza	P

per la parte sindacale:

Antonio Fine	UILF FPL	P
Cosimo Salvati	CISL FP	P
Alfonso Rianna	CGIL FP	P
Filomena D'Aniello	CSA	P
Diodata Di Martino	RSU	P
Cristian Cuomo	RSU	P
Anna Damolideo	RSU	P

Le parti prendono atto che con verbale di conferenza dei capiarea del 9.03.2026, prot. n. 4457/2026 e successivo del 10.09.2026, prot.n.15574, sono state stabilite le modalità di ripartizione del fondo per il lavoro straordinario anno 2026 e le successive modifiche; danno atto che detto fondo ammonta complessivamente a € 15.530,00.
Le delegazioni trattanti prendono atto degli indirizzi impartiti con deliberazione di Giunta comunale n.135 del 15.10.2026 e successiva di modifica/integrazione n.152 del 9.11.2026 ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate**,** della stipula del contratto di parte normativa 2026/2028 e di parte economica per l'anno 2026, nonché della costituzione del fondo risorse decentrate anno 2026 con determina Area Finanziaria RG.n.651 dell'11.11.2026 e della successiva determina di parziale rettifica e integrazione RG.n.696 del 25.11.2026, rilevando:

- che detto fondo, determinato in ossequio alla vigente normativa, ammonta complessivamente a **€. 410.927,74** utilizzabili, e risulta così composto:

Risorse decentrate stabili	€. 261.027,17
Risorse decentrate variabili	€. 163.273,28
Totale fondo risorse decentrate 2026	€. 410.927,74

- di cui risultano già utilizzate **€. 70.582,82** per le seguenti causali:

Progressioni economiche orizzontali storiche e differenziali art.80, c.1, CCNL 16.11.2022 – art.59, comma1, CCNL 23.02.2026 art.78, c.3, lett.b) CCNL 16.11.2022	€. 57.978,87
Indennità di comparto (quota a carico Fondo) art.80, c.1, ccnl 16.11.2022- art.59, comma1, CCNL 23.02.2026	€. 12.603,95
Risorse decentrate stabili già contratte negli anni precedenti	**€. 70.582,82**

- che restano ancora da destinare per l'anno **2026** risorse decentrate ammontanti a complessivi **€ 340.344,92.**

Le parti aprono, quindi, la trattativa sulla parte normativa del contratto. Prendono atto della piattaforma di contratto decentrato normativo per il triennio 2026-2028 presentato dalle organizzazioni sindacali e prendono atto della piattaforma proposta dall'Ente, trasmessa in allegato alla nota prot.n. 19413/2026 del 12.11.2026.
Le parti esaminano la piattaforma proposta dall'Ente concordano di modificare l'art.3 ultimo comma, eliminando l'ultimo capoverso. Inoltre concordano la modifica dell'art.25- finanziamento importi economici, la tabella riportata, inserendo gli importi previsti dal CCNL di comparto.
Infine le organizzazioni sindacali non condividono l' attuale criterio di ripartizione della performance nella misura del 50% per la performance organizzativa e 50% per la performance individuale, proponendo il 30% per la organizzativa e il 70% per la individuale. La parte pubblica osserva che è stata proposta tale suddivisione in linea con quanto sempre fatto nell'Ente in precedenza e che la modifica necessita approfondimenti per vedere l'impatto sul regolamento SMVP e potrà essere introdotta con il prossimo contratto normativo di recepimento del CCNL sottoscritto il 28.10.2026
Le parti aprono quindi la trattativa e procedono con la stesura dell'articolato sulla destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2026.
Le organizzazioni sindacali chiedono di verificare l'importo delle peo storiche e del l differenziale stipendiale storico non riassorbibile perché la somma appostata risulta superiore di circa € 4.300,00.
La parte pubblica comunica che effettuerà la verifica e le parti concordano che in tal caso l'eventuale importo eccedente sarà in tal caso redistribuito sulla performance organizzativa e individuale, senza necessità di ulteriore incontro.
In ordine al proposto taglio definitivo del fondo di € 7.000,62, ai sensi art. 7 comma 4 lett. u) CCNL 23.02.2026 , per incrementare il fondo delle Elevate Qualificazioni la CGIL e la CSA non concordano in quanto vengono sottratte risorse al fondo di comparto, compromettendo il finanziamento, per gli anni successivi, delle indennità del personale dipendente del comparto, e chiedono che l'incremento del fondo delle E.Q. venga finanziato a carico dei fondi di bilancio, dando il giusto riconoscimento meritocratico alle E.Q. Invece la CISL e la UIL, in conformità alla linea tenuta negli enti in cui il fondo è capiente, sentiti alcuni lavoratori in assemblea e vista anche la ripartizione dello 0,22 % erogata nel fondo, danno la disponibilità al prelievo proposto.
Danno quindi atto che il Fondo delle Elevate Qualificazioni è così rideterminato:

FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI anno 2026	
CCNL 23.02.2026 art.16, comma 2	€. 106.902,37
CCNL 23.02.2026 - art. 7 comma 4 lett. u) - incremento risorse destinate agli incarichi di E.Q.	€. 7.000,62
CCNL 23.02.2026 - art. 58 comma 2 - incremento 0,22% monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01/01/2024, quota anno corrente. (non soggetto al limite)	€. 378,24 €
CCNL 23.02.2026 - art. 58 comma 2 - incremento 0,22% monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01/01/2024, una tantum recupero annualità 2025. (non soggetto al limite)	€. 378,24 €
CCNL 23.02.2026 - art. 79 comma 3 - incremento 0,22% monte salari 2018 con decorrenza dal 01/01/2022. (non soggetto al limite)	€. 340,53 €
TOTALE FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI	**€.115.000,00**

Quindi convengono che il fondo come risultante a seguito della decurtazione sopra effettuata risulta:

Risorse decentrate stabili	€. 254.026,55
Risorse decentrate variabili	€. 163.273,28
Totale fondo risorse decentrate utilizzabili anno 2026	€. 403.927,12

per UIL FPL

CSA RSU per

E che la parte del fondo decentrato utilizzabile è € **333.344,30 decurtato delle Risorse decentrate stabili già contratte negli anni precedenti di €. 70.582,82**

UTILIZZO RISORSE 2026		
Art.59 c 1 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022), art. 78 c. 3 lett b) CCNL 16.11.2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€	57.978,87
Art.59 c 1 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022, art. 14 CCNL 2022) Differenziali-Progressioni economiche orizzontali su aree professionali - ANNO 2026	€	8.150,00
Art.59 c 1 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022), art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	€	12.603,95
Art. 15 c. 3 CCNL 16.11.2022 Assegno ad personam riassorbile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€	-
Art.59 c 1 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022), art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€	-
Art.59 c 1 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 1 CCNL 16.11.2022), art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€	-
Art.59, c. 2 lett. a) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022) Premi collegati alla performance organizzativa.	€	42.258,60
Art.59, c. 2 lett. b) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022) Premi collegati alla performance individuale.	€	42.258,60
Art.59, c. 2 lett. b) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022), art. 98 CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance per progetti.	€	7.936,50
Art.59, c. 2 lett. c) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022), art. 70-bis, art. 84 bis CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio, rischio e maneggio lavori	€	6.000,00
Art.59, c. 2 lett. d) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022) Indennità di turno.	€	16.000,00
Art.59, c. 2 lett. d) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022) Indennità di reperibilità.	€	19.500,00
Art.59, c. 2 lett. d), art.26 c.1 e 5, CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, art. 24 CCNL 14.09.2000) Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€	1.911,00
Art.59, c. 2 lett. e) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. e), art.84 CCNL 16.11.2022) Compensi per specifiche responsabilità	€	47.500,00
Art.59, c. 2 lett. f) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. f), art. 97 CCNL 16.11.2022) Indennità di funzione istruttori vigilanza	€	15.600,00
Art.59, c. 2 lett. f) e art.47 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. f), art. 100 CCNL 16.11.2022) Indennità di servizio esterno	€	8.807,00
Art.59, c. 2 lett. g) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022), art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 45 dlgs 36/2023, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€	113.922,60
Art.59, c. 2 lett. g) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022), art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€	3.000,00
Art.59, c. 2 lett. h) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022), art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€	500,00
Art.59, c. 2 lett. i) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 16.11.2022), art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€	-
Art.59, c. 2 lett.k), art.45 CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. k), art. 82 c. 2CCNL 16.11.2022) Attuazione dei piani welfare.	€	-
Art.59, c. 2 lett. h) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022), art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€	-
Art.59, c. 2 lett. h) CCNL 23.02.2026 (Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022), art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE	€	**333.344,30**

UIL FP ascolta

che detta somma di €. **333.344,30**, trova regolare copertura nei competenti stanziamenti di spesa del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2026.

Le parti, quindi,

SOTTOSCRIVONO

la presente **ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026**.

Si dispone che il presente verbale, unitamente alle determine del Responsabile dell'Area Finanziaria di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno **2026,** RG.n.651 dell'11.11.2026 e della successiva determina di parziale rettifica e integrazione RG.n.696 del 25.11.2026 e della determina con cui si recepirà l'operato taglio del fondo, all'ipotesi di parte normativa 2026/2028 e alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, venga trasmesso, a cura del Presidente, al Revisore dei Conti per quanto di competenza.

La riunione termina alle ore 13:28.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

per la parte pubblica

Carla Grezzi	Segretario Generale- **Presidente**	
Matilde Liguori	Responsabile Area Finanziaria	
Paolo Carrafiello	Responsabile Area Tecnica Prima e Area Tecnica Seconda *ad interim*	
Graziano Lamanna	Responsabile Area Vigilanza	
BIAGIO APOLLETTA	Responsabile Area Amministrativa	

per la parte sindacale:

Antonio Fine	UILF FPL	
Cosimo Salvati	CISL FP	
~~Ciro Risolo~~ ALFONSO RIANNA	CGIL FP	
Filomena D'Aniello alle 13:00 - DAVIDE SAPERE	CSA	
Diodata Di Martino	RSU	
Anna Damolideo	RSU	
Cristian Cuomo	RSU	

COMUNE DI MONTECORVINO ROVELLA
PROVINCIA DI SALERNO

PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA
ANNO 2026-2028

UIL FPL

RSU

RSU

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

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 3 – Progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 4 – Conferimento e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 – Retribuzione di risultato, incarichi ad interim e correlazione dei compensi

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 6 – Orario multiperiodale

Art. 7 – Orario di lavoro flessibile

Art. 8 – Turnazioni

Art. 9 – Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

Art. 10 – Reperibilità

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

Art. 12 – Buoni mensa

Art. 13 – Modalità di erogazione dei buoni mensa

Art. 14 – Lavoro straordinario

Art. 15 – Banca delle ore

CAPO II - FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 16 – Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 17 – Politiche di age management

CAPO III - LAVORO A DISTANZA

Art. 18 – Accesso al lavoro agile e lavoro da remoto

CAPO IV - DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 19 – Welfare integrativo

Art. 20 – Previdenza Complementare

Art. 21 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 22 –Dispositivi di protezione individuale e vestiario

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO II - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 23 – Performance organizzativa ed individuale

– Differenziazione del premio individuale

Art. 24 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 25 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 26 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

CAPO III - ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 27 – Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici
Art. 28 – Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate
Art. 29 – Compensi ai messi notificatori

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE
CAPO I - POLIZIA LOCALE
Art. 30 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 31 – Indennità per servizio esterno
Art. 32 – Indennità di funzione
Art. 33 – Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI
Art. 34 – 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. Si precisa che i periodi di lavoro svolti dal personale a tempo determinato e successivamente a tempo indeterminato, concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale (progressioni economiche e verticali) nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale, in quest'ultimo caso tenendo in considerazione anche i periodi di lavoro a tempo determinato svolti presso altre amministrazioni pubbliche nei profili professionali della Polizia Locale.
2. Esso ha validità per il triennio 2026/2028 per la parte giuridica.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per tutto quanto non espressamente previsto si applica la disciplina inserita nel CCNL comparto funzioni locali vigente.

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

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

TITOLO II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 3
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. 96 – Per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.	€ 350,00

Art. 102 – Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.	Istruttori € 150,00 Funzionari € 200,00

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, in proporzione al numero di dipendenti assegnato alla stessa e per una quota limitata dei dipendenti aventi diritto, e si utilizzerà la seguente tabella.

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	.....	€

b. Le parti possono finanziare annualmente, in coerenza con le risorse disponibili, **il 50% dei differenziali**, rispetto al personale avente diritto, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di finanziamento del Contratto Decentrato Integrativo.

3. REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE:

Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico:

a. 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, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate.

b. che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. PONDERAZIONE DEI CRITERI:

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

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

5. ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI:

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

- **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** – Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media ottenuta per ciascun partecipante proporzionalmente a detto valore.
- **ESPERIENZA PROFESSIONALE** – Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
  Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non

saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come un'intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale, per "esperienza maturata" si intenderà da quella nella posizione economica acquisita con il primo 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 non superiore al 5% rispetto al punteggio ottenuto, definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	*2%*	*2 punti*	
Anzianità da 7 a 8 anni	*4%*	*4 punti*	
Anzianità superiore a 8 anni	*5%*	*5 punti*	

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

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

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

6. GRADUATORIA:

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

CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 4
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) sono quelli definiti nell'apposito Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione approvato con delibera di Giunta comunale n.40 del 2.04.2025, che si confermano.

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

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente e/o quelle destinate alla retribuzione di posizione per la parte eccedente l'eventuale incarico ad interim, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 6
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.

Art. 7
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 30 minuti nell'orario mattutino e/o pomeridiano. Potranno essere valutate opportunamente, da parte delle Elevate Qualificazioni e per esse da parte del Segretario comunale, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare una maggiore flessibilità comunque non eccedente un'ora;
    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. Inoltre per coloro che indossano un'uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirsi.
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. 8
Turnazioni

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

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, composti da una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, per i seguenti servizi: Polizia Municipale;
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
   c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
   d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
   e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
- turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:
  - maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
  - riposo compensativo, per un numero equivalente di ore;
  - inserimento in banca delle ore.

6. Nelle giornate festive infrasettimanali, il Responsabile del Servizio può programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Nei confronti dei lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per il lavoro in turno.
7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16/11/2022.
9. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. z) del CCNL al personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n.151/2001:
    - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
    - assistono familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
    - prossimi alla pensione;
    - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
    - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
    - Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
10. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
11. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance dell'esercizio di riferimento.

Art. 9
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(Art. 7 comma 4 lett. ad) – Art. 22 CCNL 01/04/1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 01/04/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso. Tale articolo è da attuare negli Enti dove tale orario non è già vigente.

Art. 10
Reperibilità

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

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 è:
    a. corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Ente per interventi

non differibili e riferiti a servizi essenziali;

b. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c. ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte** in un mese;
d. nel caso di servizio frazionato, in misura comunque non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti non sia sufficiente per la pianificazione dei turni di pronta reperibilità, e di rimodulare, in tale caso, la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lettera c). Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
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 atto formale, riportate nella seguente tabella:

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Stato Civile e Anagrafe	1	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno
Assistenti sociali	3	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno
Servizio Manutenzione e Controllo territorio	2	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Polizia Municipale	2	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
TOTALE	**7**	

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L.112/2008, convertito dalla L.133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso);
7. I responsabili di Area provvedono alla calendarizzazione delle prestazioni rispettando i limiti stabiliti;
8. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:
    a. i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
    b. i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause

di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.);

c. i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003;
d. lavoratori che hanno a carico un disabile, ai sensi della legge n.104/1992, e i lavoratori con rapporto di tempo parziale, qualora non prestino il consenso.

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

(Art. 26 CCNL 23/02/2026)

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

Art. 12
Buoni mensa

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

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei (6) ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è garantito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza ossia alle attività proprie della Polizia Locale. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo deve essere inteso al di fuori dell'orario di servizio;
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare,

in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio Dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.

6. Il valore del buono mensa è pari ad **€ 7 (Sette)** in formato elettronico.
7. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore vigente nell'Ente.

Art. 13
Modalità di erogazione dei buoni mensa

1. Hanno diritto al buono mensa i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio per più di sei (6) ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno 90 minuti oltre la pausa.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito o per recupero dei permessi brevi, nel caso in cui si superino le 6 ore di servizio con prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno 90 minuti oltre la pausa .
3. Il personale dell'Ente che effettua orario di servizio su cinque giorni settimanali ha diritto di regola a due buoni pasto settimanali nelle giornate in cui è previsto istituzionalmente il rientro pomeridiano.
4. Il personale assegnato al Giudice di Pace di Montecorvino Rovella, che svolge il servizio su cinque giorni settimanali, dalle 8:00 alle 15:12, ha diritto a un buono pasto al giorno, tranne nel caso in cui non effettuino l'orario completo predetto.
5. Per il personale addetto alla Polizia Municipale sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto, ovvero 3 buoni pasto a settimana.
6. Il diritto al buono pasto è connesso alla prestazione del servizio attestata dal sistema di rilevazione presenze, altrimenti detto buono non sarà attribuito, salvo giustificazione della mancata timbratura accolta dal responsabile dell'Area organizzativa di appartenenza.
7. Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza sono individuate, le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: Polizia Locale.
8. Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sotto indicati permessi ad ore della durata non superiore al 50% dell'orario d'obbligo giornaliero, in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:
    a) Riposi giornalieri (ex allattamento art.39 del D. Lgs. n.151/2001 e ss.mm.ii.);
    b) Permessi art.32 e art.35 CCNL 23.02.2026;
    c) Assemblea sindacale;
    d) Permessi sindacali (art.11 CCNQ 98);
    e) Permessi L.n.104/92.

Art. 14
Lavoro straordinario

(Art. 32 CCNL 16/11/2022)

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

3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di **10 ore**.
5. L'Ente annualmente provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, ad inizio anno, 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.
6. L'Ente assume l'obbligo di fornire semestralmente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per rimpinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo destinandoli alla produttività.

Art. 15
Banca delle ore

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

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore. L'istituzione deve avvenire, nel caso in cui non sia stata già attivata, inderogabilmente entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.I.
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 che verranno evidenziate mensilmente nel portale del dipendente o tramite indicazione nella busta paga.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca delle ore:
    a. per ottenere il pagamento dei relativi compensi nei limiti del fondo lavoro straordinario dell'anno di maturazione; 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. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda prima dell'effettivo utilizzo, comunque con congruo anticipo, al proprio responsabile di Area. Detti permessi si intendono concessi se il dipendente non abbia ricevuto apposito e motivato diniego.

CAPO II
FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT

Art. 16
Formazione ed aggiornamento professionale

(Art. 37 CCNL 23/02/2026)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo IV del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente **almeno l'1%** del monte salari relativo al personale destinatario.
3. Le parti concordano sulla possibilità 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. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali.
6. L'amministrazione assicura ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
7. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero, nonché il buono pasto se ne ricorrano le condizioni stabilite dal presente contratto.
8. Nel caso in cui sia individuato, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale, allo stesso personale sarà riconosciuta un'incentivazione economica da contrattare in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.
9. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di 40 ore previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Art. 17
Politiche di age management

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. 18
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 ed il lavoro da remoto agevolano un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. A tal fine le parti concordano di adottare un apposito regolamento entro il 31.12.2026 per stabilire, in virtù delle nuove disposizioni del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
3. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile o da remoto sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza. Pertanto, dall'entrata in vigore del CCNL del comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 saranno erogati i buoni pasto al personale che ha svolto la propria attività lavorativa in lavoro agile o da remoto nelle modalità previste dal presente comma, se non già previsto.

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. 19
Welfare
Integrativo

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

1. Le parti possono concordare di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, tra i quali:
    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. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 20

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. 21

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, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, 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 assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report

contenenti gli esiti e le criticità.

9. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che, con cadenza almeno annuale, l'Ente invierà alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali ed alla RSU, il report dell'avvenuta effettuazione delle prove di evacuazione di tutte le sedi di lavoro, comprensivo dell'indicazione di eventuali anomalie riscontrate.

Art. 22
dispositivi di protezione individuale e vestiario

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposta la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 23
Performance organizzativa ed individuale- differenziazione del premio individuale

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

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

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

2. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente, ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa verrà assegnata ad ogni Area/Servizio Omogeneo, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Area professionale di appartenenza.

3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento

degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati. Gli obiettivi sono proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.

4. La ripartizione delle risorse in quote percentuali fra la performance organizzativa e la performance individuale, il concorso del Nucleo di Valutazione, degli incaricati di EQ al processo di valutazione e le modalità procedurali per l'attribuzione dei premi di cui al presente articolo, sono disciplinati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PIAO e della valutazione ottenuta mediante l'impiego delle schede di valutazione adottate.
5. Il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale.
6. Il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza.
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi avviene in applicazione dello SMVP approvato dall'Ente con delibera di G.C. n. 32 del 25.03.2024 sulla base di criteri già condivisi con la parte sindacale, che prevede anche le modalità e i criteri di differenziazione del premio individuale.

Art. 24
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. Ai sensi dell'art. 70-bis dl CCNL del 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'Ente corrisponde al personale in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 – Euro 15,00.

1. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:

   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

2. In base ai criteri indicati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

   - Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ovvero con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (peso causale 1);

   - Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, l'esposizione deve essere sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e

mansioni (peso causale 2);

- Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e/o tali da condizionare, in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa e continuativa, nonché distinta rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e mansioni (peso causale 3);

4. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle correlate a:
   - Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e cioè svolgimento di prestazioni in condizione potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   - Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
   - Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
5. Le condizioni di rischio e l'individuazione del personale chiamato a svolgere le predette attività sono attestate dal Responsabile dell'Area. La pesatura del rischio avviene in base all'indice di rischio che viene attribuita all'attività svolta dal personale o alle condizioni del suo svolgimento:

a) indice di rischio medio (peso causale 1)

b) indice di rischio alto (peso causale 2)

c) indice di rischio elevato ((peso causale 3)

6. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
   - maneggio valori per importi fino a 5.000,00 euro annui (peso causale 1)
   - maneggio valori per importi da 5.001,00 a 15.000,00 euro annui (peso causale 2)
   - maneggio valori per importi a partire da 15.001,00 euro annui (peso causale 3)

9. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), preso atto che alla data del 31.12.2025 il Comune registra una popolazione di 12295 abitanti (Istat al 01.01.2026) si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato:

RAPPORTO POPOLAZIONE/DIPENDENTI	Ente con rapporto < 100	Ente con rapporto > 100 < 200	Ente con rapporto > 200
PESO DELL'INDENNITA'	1	2	3

10. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente.

11. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità

Da 1 a 3	2,00
Da 4 a 6	3,00
Da 7 a 9	4,00

12. Si conviene che la misura dell'indennità correlata alla fascia del peso attribuito sulla valutazione delle casuali che danno diritto alla corresponsione dell'indennità viene definita con la stipula del CCDI di parte economica con cadenza annuale in base alle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
13. L'erogazione delle indennità al personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, su relazione istruttoria del Responsabile dell'Area interessata, con la quale lo stesso dovrà indicare i dipendenti avente diritto, le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse.
14. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
15. Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.
16. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, il cui valore definitivo viene riparametro dal Responsabile dell' Area personale in base alle risorse disponibili definite in sede di CCDI, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate, desunte dal sistema di rilevazione delle presenze, in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

Art. 25
Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 7, comma 4, lett. f) – Art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021. Le indennità di specifiche responsabilità vengono attribuite e remunerate secondo i criteri di cui ai successivi punti.
2. I dipendenti appartenenti alle aree degli operatori, operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, che non risultano incaricati di Elevata Qualificazione, possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
3. La dicitura "specifiche responsabilità" non coincide con la dicitura "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
6. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori, operatori esperti e degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.
7. Le predette verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle medesime.
8. Al personale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari della Polizia Locale, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può essere erogato una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, determinando i compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.
9. L'ammontare dell'indennità è determinata, 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 euro 3.000 annui lordi per l'area degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.
10. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate.
11. Le predette stesse verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle risorse disponibili.
12. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce per il personale della Polizia Locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.
13. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno;
b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.

Tempi e modalita' di conferimento - durata e revoca dell'incarico

1. I Responsabili di Area, annualmente, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, una o più unità di personale destinatarie delle indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione.
2. Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione dovrà indicare i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, allegando la ***scheda di pesatura*** di cui al successivo comma 28.
3. Il valore effettivo scaturente dalla pesatura, provvisoriamente attribuito, sarà riparametro in proporzione alle risorse effettivamente disponibili definite in sede di CCDI.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.
6. Le indennità hanno validità fino a revoca dell'incarico.
7. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area/Settore, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
8. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area/Settore a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

F inanziamento – importi economici

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità e indennità di funzione per la polizia locale avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate dì anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
3. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.84 e dell'indennità di funzione, di cui all'art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 sono così individuate per area.

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
OPERATORI	Fino a € 1.000,00
OPERATORI ESPERTI	Fino a € 2.000,00
ISTRUTTORI	Fino a € 3.000,00
FUNZIONARI	Fino a € 4.000,00

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, in caso di incapienza delle risorse medesime, l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennita'

7. L'indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda.

Punteggi per "Operatori Esperti" / "Istruttori"

INDICATORE A		
Punti	Strategicità operativa/collaborativa	Punteggio attribuito
Fino a 40	Le responsabilità conferite hanno un impatto abbastanza rilevante sui risultati attesi	
Fino a 20	Le responsabilità conferite hanno un impatto mediamente rilevante sui risultati attesi	
Fino a 5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi	

INDICATORE B		
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	Punteggio attribuito
Fino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno,trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali,ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad attività di progetto.	
Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi,che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	

Fino a 5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.	

INDICATORE C		
Punti	Autonomia	Punteggio attribuito
Fino a 30	Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/ amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	
Fino a 15	Il soggetto agisce invirtù diprassi consolidate;in tali casi l'autonomia com porta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
Fino a 5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento.	
Punteggio conseguibile - MAX100 -		

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: "Operatori Esperti"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1.000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1.300,00
Da 61 a 80 punti	Euro 1.600,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.000,00

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: "Istruttori"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1.500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 2.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.400,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.700,00

Punteggi per "Funzionari non titolari di EQ"

INDICATORE A		
Punti	**Strategicità operativa/collaborativa**	**Punteggio attribuito**
Fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto abbastanza rilevante sui risultati attesi	
Fino a 15	Le responsabilità conferite hanno un impatto mediamente rilevante sui risultati attesi	
Fino a 5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi	

INDICATORE B		
Punti	**Coordinamento risorse umane**	**Punteggio attribuito**
Fino a 10	per più di 3 persone interne coordinate	
Fino a 5	da 1 a 3 persone interne coordinate	
0	nessuna persona coordinata	

INDICATORE C		
Punti	**Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti**	**Punteggio attribuito**
Fino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario **gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi**, che comportano un **rilievo esterno**,trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di **referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo**. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali,ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di **discrezionalità amministrativa o tecnica**, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da **buone conoscenze specialistiche** con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad **attività di progetto**.	

Fino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario **gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi**,che comportano **anche un rilievo esterno**. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da **conoscenze specialistiche** con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	
Fino a 5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire **procedimenti meno complessi** che comportano un **rilievo esclusivamente interno** all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti **conoscenze mono specialistiche**, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.	

INDICATORE D		
Punti	**Autonomia**	**Punteggio attribuito**
Fino a 30	Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/ amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	
Fino a 15	Il soggetto agisce invirtù diprassi consolidate;intalicasil'autonomiacom portaresponsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
Fino a 5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento.	
Punteggio conseguibile - MAX100 -		

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: " Funzionari non titolari di EQ"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 2.000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 2.400,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.700,00
Da 81 a 100 punti	Euro 3.000,00

Art. 26

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

(Art. 7, comma 4, lett. ai) – Art. 46 CCNL 23/02/2026)

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

CAPO III
ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 27
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 rinvio al Regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 179 del 20.12.2018.
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. 130 del 29.09.2023 e modificato con delibera di Giunta Comunale n.3 del 9.01.2025.

Art. 28
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 rinvio al Regolamento incentivi tributi approvato con delibera di Giunta Comunale n.185 del 27.10.2025.

Art. 29
Compensi ai messi notificatori
(Art. 54 CCNL 14/09/2000 – Art. 59 c. 2 let. h) CCNL 23/02/2026)

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 è costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi comunali su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria o di altra pubblica amministrazione.
2. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.
3. Le parti concordano di destinare una quota pari al 70% delle risorse incamerate dall'Ente per l'incentivazione della produttività dei dipendenti incaricati all'attività di notificazione.
4. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
   a. determinazione, nella costituzione del fondo salario accessorio dell'anno in esame del 70% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, o di altra pubblica amministrazione comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
   b. individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
   c. determinazione dell'incentivo individuale.
5. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

6. Sarà cura del Responsabile dell'Ufficio Ragioneria, accantonare su apposito capitolo le somme incamerate dall'Ente.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

CAPO I
POLIZIA LOCALE

Art. 30
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 sarà esclusa dai limiti del salario accessorio, la quota dei proventi che deriva dall'eventuale incremento (extra-gettito riferito sempre agli accertamenti e riscossioni avvenute nello stesso esercizio finanziario) delle riscossioni realizzate negli ultimi due esercizi, come risultanti dai rendiconti approvati, con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l'analogo periodo dell'esercizio precedente, fermo restando l'assoggettamento al limite per il restante periodo temporale. Tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale. Tali progetti potranno essere anche di durata pluriennale e potranno contemplare anche la possibilità di remunerare il servizio esterno e le indennità di funzione per personale della Polizia Locale.

Art. 31
Indennità per servizio esterno

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

1. Al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 - Euro 15,00, definiti dall'art. 59 comma 3 bis CCNL del 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. Tale indennità spetta, previa timbratura del servizio esterno con apposito codice, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo, o in alternativa come attestato dal responsabile della Polizia Locale e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
   b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
   c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Atteso che l'indennità di servizio esterno è giornaliera, si conviene che qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa, si rende necessario effettuare un corrispondente riproporzionamento dell'indennità sulla base di criteri generali definiti dalla contrattazione decentrata integrativa.
6. Per quanto precede, si concorda sulla necessità di procedere alla definizione dei criteri generali per la determinazione dei valori da attribuire alle indennità per il servizio esterno da corrispondere al personale della Polizia Municipale, come di seguito indicato.

TIPOLOGIA DI SERVIZIO ESTERNO	PESO CAUSALE
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di vigilanza e viabilità effettuato su strada in orario di lavoro > del 80% del normale orario coincidente con la giornata lavorativa	10 PUNTI
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di vigilanza e viabilità effettuato su strada in orario di lavoro > del 60% del normale orario coincidente con la giornata lavorativa	7 PUNTI
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di controllo e di sicurezza urbana effettuato su strada in senso lato ovvero mediante utilizzo di mezzi e veicoli in dotazione alla Polizia Municipale	5 PUNTI

7. La misura dell'indennità da riconoscere giornalmente al personale in possesso dei requisiti richiesti è la seguente:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Punti	Misura dell'indennità
10	7,00
7	5,00
5	2,00

8. Si conviene che la graduazione di cui sopra si applica in caso di disponibilità nel fondo risorse decentrate; si precisa che in caso di disponibilità nel fondo risorse decentrate o delle risorse ex art.208 Codice della Strada è possibile prevedere l'indennità di € 10,00 per servizio esterno svolto in modo appiedato in orario notturno.

9. Nei casi particolari in cui il dipendente fruisce di specifici permessi ad ore previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva e, quindi, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
10. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile di Polizia Municipale. All'inizio di ogni anno, il Responsabile del settore dovrà presentare al Servizio Risorse Umane una scheda illustrativa recante i nominativi degli aventi diritto e le casuali di interesse per il riconoscimento dell'istituto e le modalità di attribuzione del relativo peso.

Art. 32
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'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità, riportata anche nel presente CCDI e rapportata all'area ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale, in relazione alla vigente disciplina Regionale.

Art. 33
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

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

1. In applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017, qualora l'Ente non abbia ancora già approvato, ed abbia in corso di validità un regolamento per dare attuazione alla norma che pone a carico di soggetti privati, che intendono organizzare eventi sul territorio comunale, i costi necessari a garantire la sicurezza della circolazione in concomitanza con lo svolgimento dell'evento medesimo, l'Amministrazione presenterà alle RSU ed alle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL del comparto Funzioni Locali entro il 31.12.2026 la bozza di regolamento da adottare per disciplinare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, siano remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario.
2. Nell'eventualità che il Regolamento di cui al comma 1 non fosse ancora stato approvato, e fintantoché ciò non accada, si rimanda comunque all'applicazione dall'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella legge n. 96 del 21 giugno 2017.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34
Disposizioni finali e norme di rinvio

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

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

Per la Parte Pubblica — *Firme*

Presidente CARLA GRECO

Componente PAOLO CARRAFIELLO

Componente BIAGIO GIUSTI

Componente LAMANNA EMILIANO

Componente MATILDE LIGUORI

Per la Parte Sindacale

Organizzazione Sindacale CISL FP

Organizzazione Sindacale UIL FPL

Organizzazione Sindacale C.S.A.

Organizzazione Sindacale CGIL-FP

RSU

_____	_____
_____	_____
_____	_____

ALLEGATO A) SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRASSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

ALLEGATO "A"

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

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

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

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

Valutazione della performance individuale

A. **LIVELLO DI PERFORMANCE**	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 60**

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

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

B. **ESPERIENZA PROFESSIONALE**	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 40**

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

a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto *1 punto per anno* b) Anzianità di servizio nell' area e nel profilo inferiore *0,50 per anno*	*Punti 0,08 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni* *Punti 0,04 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni*	Punt. Max 40	
c) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento	***Punteggio aggiuntivo eventuale***	Punt. Max 5	
Anzianità da 6 a 7 anni	*2 punto*		
Anzianità da 7 a 8 anni	*4 punti*		
Anzianità superiore a 8 anni	*5 punti*		

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

Data Valutazione _____

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

_____

Firma del Responsabile di Settore

_____

Eventuali osservazioni del dipendente

_____

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____

ALLEGATO "A"

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

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

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

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

Valutazione della performance individuale

A. LIVELLO DI PERFORMANCE	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 70**

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

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

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 30**

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

a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto *0,75 annui*	*Punti 0,06 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni*	Punt. Max 30	
b) Anzianità di servizio nell' area e nel profilo inferiore *0,30 annui*	*Punti 0,02 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni*		
c) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento	***Punteggio aggiuntivo eventuale***	Punt. Max 5	
Anzianità da 6 a 7 anni	*1 punto*		
Anzianità da 7 a 8 anni	*3 punti*		

Anzianità superiore a 8 anni	*5 punti*		

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

Data Valutazione _____

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

_____

Firma del Responsabile di Settore

_____

Eventuali osservazioni del dipendente

_____

_____

Firma del dipendente per presa visione

_____

_____ _____