



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
FOGLIZZO
NORMATIVO-GIURIDICO
2026-2028
ECONOMICO 2026**

SOTTOSCRITTO IN DATA

Preintesa del 09.07.2026




Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	7
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	7
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	8
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	8
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	11
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	12
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	12
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	13
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>	13
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i>	14
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	14
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	14
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	15
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	17
<i>Art. 13 - Indennità di funzione Polizia Locale</i>	20
<i>Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	22
<i>Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	23
<i>Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	23
<i>Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale</i>	24
<i>Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	25
<i>Art. 19 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche</i>	25
<i>Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	26
<i>Art. 21 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	27
<i>Art. 22 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada</i>	28
<i>Art. 23 - Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione</i>	28
<i>Art. 24 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (qualora necessario per l'ente)</i>	29
<i>Art. 25 - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza</i>	30



TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	31
<i>Art. 26 - Eccedenza di Personale</i>	<i>31</i>
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	31
<i>Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>31</i>
<i>Art. 28 - Protezione dati personali</i>	<i>31</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	32
<i>Art. 29 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>32</i>
<i>Art. 30 - Norme finali</i>	<i>32</i>



COMUNE DI FOGLIZZO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno **duemilaventisei**, il giorno **nove** del mese di **luglio**, alle **ore 10,00** presso l'ufficio del Segretario Comunale del Comune di Foglizzo si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Anna Valentina PIVIDORI
2. Componente	
3. Componente	

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
NESSUNA	

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maria	Arcuri



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 23 febbraio 2026.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

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



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



Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Dott.ssa Anna Valentina Pividori

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Maria Arcuri

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

NESSUNO

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 23.02.2026, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte normativo-giuridica, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.59 CCNL 23.02.2026), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
8. Per il personale a tempo determinato oggetto di stabilizzazione, i relativi periodi a tempo determinato concorrono ai fini della carriera sia per la relativa ricostruzione che per gli istituti contrattuali legati alla valorizzazione del personale nonché per l'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale.



Art. 3 - Interpretazione Autentica

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

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

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

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Contingenti:1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	=====
Nido	Servizi educativi e scolastici: - sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del	=====



	turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste.	
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	=====
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	1
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	1
Farmacia	Qualora sia individuata dall'ASL come Farmacia di Turno	=====



Dei

[Signature]

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

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;



Am

[Signature]

- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95, alla legge 146/90 e agli accordi quadro di settore vigenti.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

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



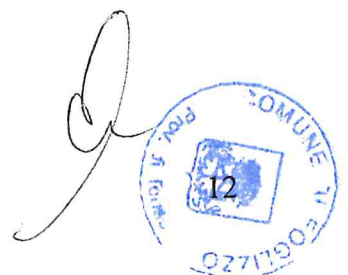
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea, anche in modalità telematica, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. la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

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

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

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;



V.Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

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

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta e se istituita la banca delle ore, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nell'anno precedente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi: 36
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.



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

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio alla programmazione della fruizione del riposo compensativo maturato. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in 36 ore annuali. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
3. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Con cadenza semestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

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

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

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;



- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;
- d. Ai sensi dell'art. 59, c. del CCNL 2022-2024, ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti a valere sul Fondo delle risorse decentrate, la valutazione della performance del personale è determinata come segue:
 - per il 40% sulla base della performance individuale, come risultante dal sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - per il 60% sulla base della **performance organizzativa**, riferita al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.La somma delle due componenti determina la valutazione complessiva ai fini dell'erogazione dei premi.
- e. La liquidazione della performance organizzativa e individuale dovrà essere corrisposta al personale dipendente entro il mese di agosto.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.A partire dal 2026 l'importo minimo sarà pari a € 2, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026.
2. La misura dell'indennità giornaliera definita poco sotto tiene conto delle:
 - a) valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
3. Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - a. Particolare articolazione di orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo. Necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio



di partecipazione – organismi istituzionali). Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

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

- 1 disagio connesso a prolungata attività di front office con esposizione al pubblico per almeno tre ore giornaliere;
- 2 disagio connesso a improgrammabilità dell'orario di servizio e a peculiari esigenze di flessibilità correlate alla natura del servizio, anche in orario notturno;
- 3 elevato disagio correlato ad attività di controllo, presidio, custodia o vigilanza del patrimonio mobiliare o immobiliare, anche in orario notturno;
- 4 disagio connesso a stabile relazione con utenza problematica in condizioni di disagio sociale o con rilevanti difficoltà linguistiche;
- 5 ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, con variazioni della prestazione rese necessarie dal funzionamento del servizio.

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

€ 2 al giorno (vedi art. 58 c. 3 bis CCNL 23.02.2026)

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

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
- d. Attività con esalazioni di rifiuti nocivi per la salute di qualsiasi genere;
- e. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti (es. decespugliatore) atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- f. Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
- g. Conduzione cucina;
- h. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.



- i. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e del patrimonio comunale;
- j. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- k. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

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

entro i seguenti valori:

€ 2 al giorno (vedi art. 58 c. 3 bis CCNL 23.02.2026).

5. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati trimestrale	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	2,00
Oltre € 3.001,01	2,55

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 15 € giornaliero. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile, per le medesime giornate di effettivo servizio, con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026, in quanto quest'ultima compensa integralmente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q. con cadenza semestrale.
9. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.

* non è da considerare valore il bancomat o altre tipologie di pagamenti elettronici.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
- Direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;



- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario C.le).
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale, laddove tale fattispecie sia una condizione non tipica dell'inquadramento professionale e sia intensa differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità avrà un importo fino a € 3.000,00 per le area degli Istruttori e Area operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità in rapporto alla quantità e complessità delle responsabilità connesse : 33 punti**

- Grado di complessità Giuridica: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;
- Grado di complessità Tecnica: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;
- Grado di complessità Gestionale: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;

- **Complessità direzionali organizzative: 33 punti**

- Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura e/o sostituzione in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione): basso 1 punto, medio 3 punti, alto 5,50;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: basso 1 punto, medio 3 punti, alto 5,50;
- Grado relazioni esterne: basso 1 punto, medio 3 punti, alto 5,50;
- Grado relazioni interne: basso 1 punto, medio 3 punti, alto 5,50;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: basso 1 punto, medio 3 punti, alto 5,50;
- Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 di 33,33 punti pesati nella seguente modalità:
 - fino a 2 unità: Basso 1 punto;
 - da 3 a 5 unità: Medio 3 punti;
 - da 6 a più unità: Alto 5,50 punti.

- **Responsabilità: 33 punti**

- Responsabilità Economica: valore 1/3 di 33 punti: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;

Am



- Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 di 33 punti: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;
- Strategicità: valore 1/3 di 33: basso 3 punti, medio 7 punti, alto 11;

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le **seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:**

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
 4. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
 5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. , sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui l'E.Q. non provvede diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.
 6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q.. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.



7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale tra budget assegnato e punteggio ottenuto (es. (budget complessivo – indennità comma 3 del presente articolo)/punteggi totali assegnati * punteggio singolo dipendente);
8. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
9. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
10. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
- Direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario C.le).
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità avrà un importo fino a 3000,00€ per le area degli Istruttori e Area operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 25 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: basso 2 punti, medio 5 punti, alto 8,33;
 - Grado di complessità Tecnica: basso 2 punti, medio 5 punti, alto 8,33;
 - Grado di complessità Gestionale basso 2 punti, medio 5 punti, alto 8,34;
 - **Complessità direzionali organizzative: 25 punti**



- Responsabilità organizzativa: basso 1 punti, medio 3 punti, alto 4,17;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: basso 1 punti, medio 3 punti, alto 4,17;
- Grado relazioni esterne: basso 1 punti, medio 3 punti, alto 4,17;
- Grado relazioni interne: basso 1 punti, medio 3 punti, alto 4,17;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: basso 1 punti, medio 3 punti, alto 4,17;
- Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33 punti; Pesati nella seguente modalità:
 - fino a 2 unità: Basso 1 punto;
 - da 3 a 5 unità: Medio 3 punti;
 - da 6 a più unità: Alto 4,15 punti.

• **Responsabilità e grado rivestito: 25 punti**

- Responsabilità Economica: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Responsabilità Amministrativa: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Strategicità: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Grado rivestito: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;

• **Peculiarità del territorio/organizzative: 25 punti**

- Dimensionali: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Istituzionali: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Sociali: valore basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;
- Ambientali: basso 1 punti, medio 4 punti, alto 6,25;

2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente (o E.Q.) della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui l'E.Q. non provvede diversamente l'incarico si intende automaticamente



rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e E.Q.. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - c. ripartizione del budget in modo proporzionale tra budget assegnato e punteggio ottenuto (es. $(\text{budget complessivo} - \text{indennità comma art. 12, comma 3 (da verificare eventuale maneggio valori)}) / \text{punteggi totali assegnati} * \text{punteggio singolo dipendente}$) di tutte le indennità;
7. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di indennità di funzione, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
8. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
9. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al personale che, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Per tale indennità a partire dal 2026, l'importo minimo sarà pari a € 2,20, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026, per un'attività minima in esterno di 3 h giornaliere.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q., sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, con cadenza semestrale e su attestazione del E.Q..



Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
2. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo di Valutazione i termini assoluti.
3. Per valutazioni uguali o superiori al 96 % si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il 70 e il 95% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70% non verrà corrisposta.

4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area/servizio dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.
5. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati all'incremento del fondo risorse decentrate art. 79 CCNL 2019/2021 e s.m.i., previo accordo in sede di contrazione decentrata.

Art. 16 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse. Devono essere previsti stanziamenti per tutti i dipendenti dell'Ente.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti sono stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O.. La percentuale potrà essere rivista a



consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 96%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 96%.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 17 - Premi correlati alla performance individuale

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



9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
11. Valutazioni uguali o superiori al 96%: 100% del budget individuale;
12. Valutazione tra il 70% e **il 95,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
13. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 96%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **96% nell'Ente** (verificare se per ente o area) nel quale si sono prodotti tali avanzi.
14. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. G del CCNL 2019.2021, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 18 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

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

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di elevata qualificazione è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di E.Q.

Art. 19 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi alle funzioni tecniche.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale dipendente dell'Ente che svolge le funzioni tecniche individuate dalla legge, nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, secondo i principi di valorizzazione delle professionalità interne, responsabilizzazione e miglioramento dell'efficienza amministrativa.
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, nonché le eventuali



ipotesi di riduzione o esclusione dell'incentivo, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente adottato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023.

4. I criteri di definizione del Regolamento di cui al comma precedente è stato oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di relazioni sindacali.

Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi **2 anni** non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il l'E.Q dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo, se è possibile convertirlo in risultati compatibili con i punteggi in vigore presso questo Ente. In caso contrario si utilizzeranno le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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

- a. una valutazione biennale per ogni anno del biennio, di almeno 85%
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.



5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60 punti, l'Esperienza professionale il 30 punti, 10 punti per ogni anno di permanenza nell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale.
6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni. Tale modalità operativa dovrà essere prevista anche nel sistema di valutazione dell'Ente.
7. Sarà formulata un'unica graduatoria di Ente. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l'Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - Maggiore età anagrafica.
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 01.01.2026 dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale e dei differenziali tabellari eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 21 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio mensa o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 27 del CCNL 23.2.2026, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Così come previsto dal comma 10 dell'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a 30 minuti che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
3. È previsto il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto, per attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, ai dipendenti che si impegnino ad effettuare obbligatoriamente una



pausa non inferiore a trenta minuti che dovrà essere accertata anche mediante autodichiarazione del lavoratore sulla giornata lavorativa superiore alle 6 ore e debitamente autorizzata.

Art. 22 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, ed in particolare l'art. 208, nonché l'art. 142 convengono che l'Ente destina i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada nel rispetto dei vincoli di legge e delle finalità ivi previste.
2. L'amministrazione potrà destinare tali risorse a misure di assistenza e di previdenza, all'incentivazione per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, per incrementare il fondo dello straordinario. Per la realizzazione delle presenti iniziative sarà coinvolto tutti il personale della Polizia Locale.
3. La destinazione della quota parte dei proventi finalizzata al trattamento accessorio del personale della Polizia Locale è effettuata nel rispetto dei limiti di finanza pubblica e delle disposizioni vigenti in materia di salario accessorio, nonché dei principi di selettività e correlazione alla performance individuale e organizzativa.
4. I criteri di riparto delle risorse destinate al personale, le modalità di utilizzo delle somme vincolate, gli ambiti di finanziamento, nonché le procedure di rendicontazione e controllo, possono disciplinati anche da apposito Regolamento adottato dall'Ente, adottato sulla base dei presenti criteri oggetto di contrattazione decentrata.
5. Il personale della Polizia Locale potrà beneficiare di tali risorse attraverso il finanziamento di premi collegati alla performance organizzativa, individuale, all'indennità di turno, di condizioni di lavoro, di servizio esterno, di specifica responsabilità, di funzione e alla maggiorazione di cui all'art. 26 c.1 del CCNL 23.2.2026.

Art. 23 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione

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



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

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2, 7 e 8, del CCNL 23.02.2026, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015¹. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 7 CCNL 23.02.2026.



ART. 25 - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza

L'amministrazione, su base volontaria del dipendente, estende l'esonero alle lavoratrici madri di svolgere lavoro notturno fino al compimento del secondo anno di età del bambino. Tale aspetto sarà possibile estenderlo, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche alle situazioni di madri con figli con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 e al personale prossimo alla quiescenza.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

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

Art. 27- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. L'amministrazione si impegna a proseguire con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.



5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Protezione dati personali

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

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29 - Monitoraggio e verifiche

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

Art. 30 - Norme finali

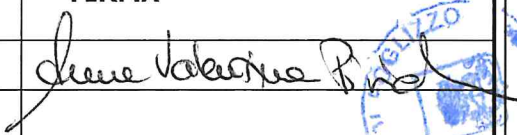
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

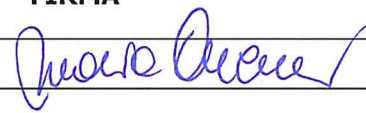
Allegati:

1 – "Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2026"



SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Foglizzo**Data:** 09/07/2026

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	DOTT.SSA Anna Valentina PIVIDORI	
2. Componente		
3. Componente		

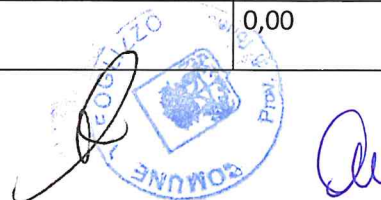
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1.	Maria ARCURI	
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
NESSUNA	

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026 (ccnl 16/11/2022 -ccnl 23/02/2026)	
	IMPORTI TOTALI
ART. 79, COMMA 1 CCNL 19/21 - RISORSE STABILI:	
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004) comprensivo delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2001 pari allo 0,20% del monte salari 2001	19.534,00
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.1 CCNL 16/18) Importo unico consolidato anno 2017	19.534,00
art. 79, comma 1, lett. a): art. 67 c.2, lett. c) CCNL 16/18) RIA ed Ass. ad pers.	591,24
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18) risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	0,00
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18) personale trasferito	0,00
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18) riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	0,00
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18) stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	0,00
art.79 c. 1, lett. c) CCNL 19/21: incrementi dotazione organica - nuove assunzioni art. 33, c. 2, DL 34/2019	0,00
Totale	20.125,24
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18) incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	832,00
art. 79, comma 1, lett. a): (art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18) differenziale incrementi progressione economica a regime	485,00
art.79 c. 1, lett. b) CCNL 19/21: incremento € 84,50 unità al 31/12/2018 (dal 2023)	845,00
art.79 c. 1, lett. d) CCNL 19/21: differenziale incrementi progressione economica a regime 1.1.21	513,50
art.79 c. 1 bis CCNL 19/21: differenziale stipendiale cat. B3 e D3 (dal 1/4/2023)	1.124,90
Incremento art. 14, comma 1-bis, DL 14 marzo 25 n. 25	10.000,00



Art. 58 CCNL 22/24 - Incremento 0,14% M.S. 2021	349,95
Totale	14.150,35
TOTALE RISORSE STABILI	34.275,59
(ART. 79, COMMA 2 CCNL 19/21: RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18) <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>	0,00
art. 79, comma 2, lett. b): integrazione 1,2% m.s. 1997	1.705,00
art. 79, comma 2, lett. c): risorse adeguamento disponibilità fondo scelte organizzative, gestionali, ecc	0,00
art. 67, comma 7 e art. 15, comma 7 CCNL 16/18: Risorse provvisoriamente non destinate alle posizioni organizzative nell'anno corrente	3.958,33
Totale	5.663,33
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18) art. 43 L 449/1997: <i>Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione - contributi da terzi (interventi su incidenti)</i>	0,00
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18) art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - <i>Piani di razionalizzazione</i>	0,00
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) <i>Recupero evasione IMU-TASI - art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145</i>	0,00
art. 79, comma 2, lett. a): (art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali) compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	0,00
art. 79, comma 2, lett. c): art. 79, comma 3 CCNL 19/21 integrazione 0,22% monte salari 2018	0,00
art. 79, comma 2, lett. d): somme residue lavoro straordinario anno precedente	1.684,51
art. 80, comma 1, ultimo periodo CCNL 19/21 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	0,00
Art. 58 CCNL 22/24 - Incremento 0,14% M.S. 2021 UNA TANTUM 2024, 2025	699,90
Art. 58 CCNL 22/24 - Incremento 0,22% M.S. 2021	0,00



Art. 58 CCNL 22/24 - Incremento 0,22% M.S. 2021 UNA TANTUM 2025	0,00
art. 8 commi 3 e 4 D.L. 13/23 (5% risorse stabili 2016 = € 18.997,00)	0,00
Totale	22.384,41
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.047,74
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	25.788,57
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016	
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	25.788,57
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)	
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	25.788,57
<i>Risorse destinate alle posizioni organizzative nell'anno ai fini della verifica rispetto limite (ART. 79, COMMA 6 CCNL 16/11/2022) - applicazione art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/22</i>	8.666,67
TOTALE RISORSE soggette all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	34.455,24
LIMITE RISORSE (ART. 23, COMMA 2, D. LGS. 75/2017): RIF ANNO 2016	
LIMITE RISORSE 2020 (ART. 33, COMMA 2, D. L. 34/2019) (se < 2016 = 2016). PROVVISORIO	34.927,00
Riduzione per allineamento (art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/17 e art. 33, comma 2, del D. Lgs. 34/2019)	0,00
Riduzione per allineamento quota parte stabile	0,00
Riduzione per allineamento quota parte variabile	0,00
TOTALE RISORSE (ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019)	25.788,57
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2020	
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	20.125,24
Art. 60 comma 5 CCNL 22/24 - Decurtazione conglobamento indennità di comparto	-1.094,40
Art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 19/21 - Trasferimento fondo Elevate Qualificazioni	-8.000,00
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	14.150,35



TOTALE RISORSE STABILI	25.181,19
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni	5.663,33
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	22.384,41
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.047,74
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	25.788,57
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE	53.228,93

CCNL 16/11/2022 art. 79 - COMPOSIZIONE DEL FONDO 2026		ART. 80 CCNL 16/11/2022 - UTILIZZO DEL FONDO anno 2026	
			utilizzo 2025
RISORSE STABILI art. 79, c. 1	25.181,19		
art. 14 progressione economica storica	11.893,45	art. 14 progressione economica storica	11.893,45
DIFERENZIALI STIPENDIALI	1.706,25	DIFERENZIALI STIPENDIALI	1.706,25
DIFERENZIALE B1-B3		DIFERENZIALE B1-B3	-
COMMA 2 LETT. J): art. 14 NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	-	COMMA 2 LETT. J): art. 14 NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	1.500,00
art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	3.902,67	art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	3.902,67
totale risorse prelevate al 01/01/2023	17.502,37		19.002,37
RISORSE STABILI DISPONIBILI (+/-)	7.678,82		
RISORSE VARIABILI art. 79, c. 2	28.047,74	Risorse variabili	
		comma 2, performance	6.226,56
		art. 80, comma 2, lett b) perf individuale: produttività	6.226,56
RISORSE STABILI RESIDUE 2023 temporaneamente assegnate alle risorse variabili	6.178,82	art. 80, comma 2, lett A) perf organizzativa:	-
		PROGETTO MATRIMONI	-
		PROGETTO EMERGENZE	-
Totale risorse disponibili	34.226,56		
		comma 2, lett. c) indennità condizioni di lavoro	1.200,00
		art. 70 bis Indennità di rischio	900,00
		art. 70 bis Indennità disagio servizio anagrafe	150,00
		art. 70 bis indennità disagio polizia municipale	150,00
		art. 70 bis Indennità maneggio valori	-
		comma 2, lett. d) indennità varie	-
			-
			-
		comma 2, lett. e) indennità specifiche responsabilità art. 84	6.500,00
		servizi demografici	500,00
		specifiche responsabilità	6.000,00
		comma 2, lett. f) indennità area vigilanza	300,00
		Indennità di funzione art. 97	-
		indennità di servizio esterno art. 100	300,00
		comma 2, lett. g) compensi leggi speciali	20.000,00
		art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
		Recupero evasione IMU-TASI - art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145	-
		compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	-
		Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione -	-
		comma 2, lett. h) messi notificatori art. 54 ccnl 14/9/00	-
		comma 2, lett. k) risorse destinate ai piani welfare	
			34.226,56
Totale risorse decentrate	53.228,93	SOMME RESIDUE	-
		TOTALI	53.228,93

Aut.

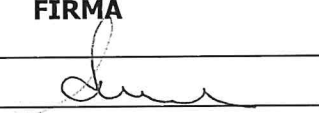
Stampa circolare: PROV. DI ROMA - 15.01.2026

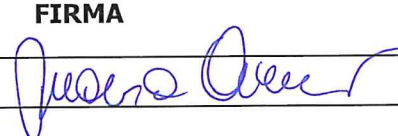
Premesso che con verbale n. 18/2026 del 27/08/2026 acquisito al protocollo n. 5659 in data 28.08.2026, il Revisore dei Conti D.ssa De Grandi Zaira, ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio del C.C.N.L., ed ha espresso parere favorevole;

A seguito la Giunta Comunale con deliberazione n. 75 del 7.09.2026, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante, Segretario Comunale Dott.ssa Anna Valentina Pividori, alla sottoscrizione dell'accordo raggiunto, da parte della delegazione trattante (parte pubblica, parte sindacale e rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL) sull'ipotesi di contratto integrativo decentrato definito nel rispetto dell' artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 23/02/2026, in ordine alla contrattazione decentrata, per il triennio 2026-28 per la parte normativa e per l'anno 2026 per la parte economica;

Il giorno **diciotto** del mese di **settembre** dell'anno **2026** alle ore **10,00**, presso la sede del Palazzo comunale, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione Comunale di Foglizzo, rappresentata dal Segretario comunale e la delegazione trattante di parte sindacale e i rappresentanti dell' OO.SS. territoriali;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2026-28, parte economica 2026** ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22/01/2004, e degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 23/02/2026.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	DOTT.SSA Anna Valentina PIVIDORI	
2. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1.	Maria ARCURI	
2.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
NESSUNA	