COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2026/2028 E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2026

L'anno duemilaventisei, il giorno ventinove del mese di LUGLIO alle ore 11.30 nella sede del Comune di Gioia Tauro si è riunita la delegazione trattante dell'Ente , come di seguito composta :

PARTE PUBBLICA:

1. Segretario Comunale - Dr. Michela De Francesco — Presidente
2. Francesco Patrizia — Componente
3. _____ — Componente
4. _____ — Componente

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU): Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Scarcella Giovanni
Condello Francesco
Scalamandrè Vincenzo
Ianni Antonino
Galasso Oreste

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP : RSA

U.I.L. F.P.L. -----

CSA/RAL – CISAL -----

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 136 del 23/07/2026, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla sottoscrizione munita del parere favorevole del collegio dei revisori; le Parti sottoscrivono il presente CCDI normativo 2026/2028 e di destinazione delle risorse economiche anno 2026, relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CSA RAL

CSA RAL

CISL

UIL

Eventuali somme residue o resti parziali che non consentono un'attribuzione per intero dell'importo sono destinate alla performance individuale.

3. L'istituto del Differenziale stipendiale si applica al personale dipendente in servizio nell'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione in cui si stipula l'Accordo (1° gennaio 2026), fatto salvo quanto stabilito nell'Ipotesi del CCDI Normativo 2026 - 2028.

4. Le percentuali del n° di dipendenti aventi diritto a partecipare, cui attribuire la PEO – Differenziale stipendiale e il relativo importo, sono determinati nella seguente tabella per ogni Area d'inquadramento:

Tabella 1*

Area d'inquadramento	(A) N° dipendenti aventi diritto a partecipare	(B) % di (A) (stabilita dalle Parti in contrattazione)	(C) N° Differenziali stipendiali attribuibili	(D) Importo unitario Differenziali stipendiali	(E) Importo destinato € E= CxD
Funzionari e EQ	5	50% con art. unità sup.	3	€ 1600,00	€ 4.800,00
Istruttori	19	50% con art. unità sup.	10	750,00	€ 7.500,00
Operatori Esperti	37	50% con art. unità sup.	19	650,00	€ 12.350,00
Operatori	16	50% con art. unità sup.	8	550,00	€ 4.400,00

*La Tabella 1, previa verifica e con apposito accordo tra le Parti è suscettibile di variazione in aumento a seguito della definitiva attribuzione dei Differenziali dell'annualità 2025. Eventuali risorse aggiuntive necessarie saranno prelevate dalla Parte Stabile del Fondo destinata al Performance Organizzativa. Dopo tale verifica, nel caso in cui dovessero risultare minori risorse necessarie per l'attribuzione dei Differenziali 2026, le eventuali economie risultanti andranno ad incrementare l'importo della Performance Individuale.

L'importo complessivo destinato ai Differenziali stipendiali nell'Ente è: € .29.050,00=.

La PEO – Differenziale stipendiale e il relativo importo sono attribuiti ai migliori punteggi rilevabili in ordine nella graduatoria formulata per ogni Area d'inquadramento, per come stabilito dall'art. 14 nell'Ipotesi del CCDI 2026 – 2028. In ogni caso il n° complessivo di PEO - Differenziali stipendiali attribuibili non può superare il n° indicato nella colonna **(C)** e l'importo specificato per ogni Area d'inquadramento della colonna **(E)** della Tabella 1.

5. Per il personale delle Sezioni Speciali che consegue il beneficio del Differenziale stipendiale si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 14, comma 1 del CCNL F.L. 23.02.2026, per cui si destinano ulteriori **€ 200 x 3 potenziali differenziali: € 600,00,** attribuibili all'interno dell'area d'inquadramento Funzionari ed EQ. Qualora l'applicazione del presente comma dovesse comportare una maggiore spesa rispetto a quanto destinato, la corrispondente somma è prelevata dall'importo destinato alla performance organizzativa di Parte Stabile.

Articolo 4 - Performance.

1. Performance Organizzativa:

- Risorse: **€ 31.816,64=;**

2. Performance individuale:

[comprensive dell'importo calcolato per la **maggiorazione del premio individuale**]

- Risorse: **€ 39.890,22=;**

3. Finanziamento di Obiettivi di Progetto/Piano di lavoro annuali o pluriennali, di mantenimento o innovativi inseriti nel Piano annuale/PIAO (25%):

- Risorse: **€ 0,00=;**

Obiettivo di Progetto e Denominazione	Settore/Servizi interessati	Risorse
1. Obiettivo di Progetto "....." - NO		NO

Articolo 6 - Clausole finali.

Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o al contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano immediate implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

&&&&&&&&&&&&&&&&

COMUNE DI GIOIA TAURO

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

Allegato al Verbale della riunione di Delegazione Trattante del 01/07/2026.

Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata.

1. Il presente Accordo collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di posizione non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il presente Accordo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2026, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, per come stabilito dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 23.02.2026 e dall'Ipotesi CCDI Normativo 2026 – 2028 sottoscritta il 25 giugno 2026 e sottoposta all'iter per la successiva stipula definitiva.
3. Per quanto non previsto dal presente Accordo e nell'Ipotesi del CCDI 2026 – 2028, continuano ad applicarsi le clausole ultra-vigenti dei contratti collettivi decentrati integrativi dell'Ente, in precedenza sottoscritti, in quanto compatibili con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute.

Articolo 2 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate.

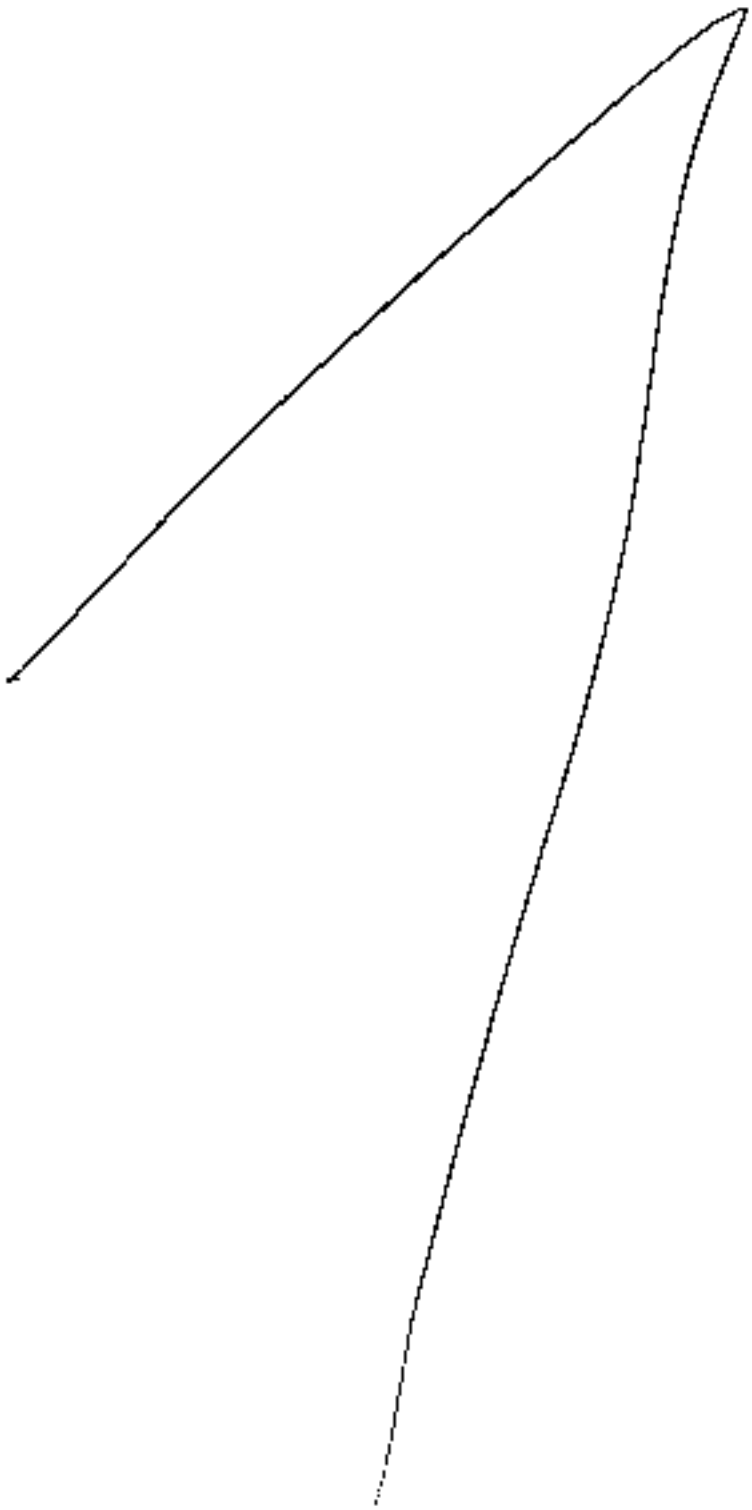
1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori del Personale dell'Ente è quantificato per l'anno 2026:
- in **€ 336.365,58=**, al netto delle risorse già destinate alle PEO consolidate, all'Indennità di Comparto e agli altri istituti obbligatori, così risultanti:
- **Risorse stabili** per **€ 233.687,36=**;
- **Risorse variabili** per **€ 102.678,22=** come appresso distinte:
- **€ 15.669,50=**, disponibili per la contrattazione;
- **€ 87.008,72=**, a natura vincolata, per le seguenti destinazioni:
  a) risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi per condono edilizio: **€ 2.008,72=**;
  b) incentivi per funzioni tecniche art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 e d.lgs. n° 36/2023: **€ 85.000,00=**;
  c) compensi Istat, censimento, bonus sgate e elettrico, ANPR, ANNCSU, fondi di derivazione europea: **€ 3.810,84=**.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, per come distinto, è destinato agli utilizzi specificati nell'Allegata Tabella.
3. Nel caso di carenza di risorse di un istituto contrattuale per come destinate, sono utilizzabili quelle di altro istituto contrattuale risultanti in eccedenza, con eccezione di quelle destinate alla PEO – Differenziali stipendiali dell'anno corrente, che rimangono nell'importo fissato nell'Allegata Tabella. Le somme che a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui allegata Tabella sono portate ad incremento degli incentivi destinati alla Performance individuale. A conclusione, eventuali economie risultanti di Parte Stabile sono riportate nella Parte Variabile del Fondo dell'anno successivo in corrispondenza della voce "Economie degli anni precedenti".

Articolo 3 - Criteri per la progressione economica all'interno dell'Area d'inquadramento.

1. I criteri per la gestione e l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali – Differenziali stipendiali sono contenuti nell'art. 14 dell'Ipotesi del CCDI 2026 – 2028.
2. Pertanto, l'attribuzione della PEO è effettuata, secondo la graduatoria di merito, per le percentuali di Personale avente diritto a partecipare per ogni Area d'inquadramento, come specificate nella Tabella 1 che segue al comma 4, con arrotondamento all'unità superiore, fino alla capienza della somma destinata in sede di contrattazione decentrata e disponibile per ogni Area d'inquadramento.

COMUNE DI GIOIA TAURO - Tabella ripartizione e destinazione risorse decentrate anno 2026

Ripartizione e Destinazione risorse decentrate			
ISTITUTI CONTRATTUALI	**Stabili**	**Variabili**	**Totale**
Indennità di comparto	18.539,50		18.539,50
Progressione economica orizzontale e Differenziali Stip. (anni precedenti - storico)	94.460,44		94.460,44
Incremento indennità personale scolastico (			
Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)			
Trattamento econ. accessorio ATA, riclass. VV.UU. e dip. 1^ e 2^ q.f.	38.550,88		38.550,88
Quota risorse corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale	5.869,60		5.869,60
TOTALE	**177.420,42**		**177.420,42**
ISTITUTI CONTRATTUALI	**Stabili**	**Variabili**	**Totale**
Differenziali stipendiali (anno in corso)	29.650,00		29.650,00
Indennità turno	14.000,00		14.000,00
Indennità reperibilità	12.000,00		12.000,00
Compensi di cui all'art. 26, commi 1 e 5 del CCNL F.L. del 23 febbraio 2026	3.000,00		3.000,00
Indennità condizioni di lavoro (Ind. Rischio, Ind. attività disagiate, Ind. maneggio valori)	55.000,00		55.000,00
Indennità specifiche responsabilità	36.000,00		36.000,00
Indennità di funzione	9.000,00		9.000,00
Indennità di servizio esterno	19.000,00		19.000,00
Premi correlati alla *performance* organizzativa	22.414,94	9.401,70	31.816,64
Premi correlati alla *performance* individuale (COMPRESA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE)	33.622,42	6.267,80	39.890,22
Incentivi correlati a obiettivi contenuti nel Piano della performance / PEG /PIAO (Progetti/Piani di Lavoro individuali o di gruppo)	0,00	0,00	0,00
TOTALE	**233.687,36**	**15.669,50**	**249.356,86**
ISTITUTI CONTRATTUALI	**Stabili**	**Variabili**	**Totale**
Incentivi recupero evasione ICI			
Incentivo notificazione atti amministrazione finanziaria con i messi notificatori.			
Incentivi Piani Razionalizzazione e Riqualificazione Spesa			
Risorse previste da disposizioni di legge: Incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D. Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)			
Risorse previste da disposizioni di legge: Incentivi e altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017) e risorse per indennità centralinisti non vedenti		2.008,72	2.008,72
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del d. lgs. n. 50/2016 e D.lgs. n. 36/2023 (dal 01/01/2018 al 31/12/2026)		85.000,00	85.000,00
Risorse previste da disposizioni di legge: Incentivi entrate conto terzi o utenza, tra cui: compensi Istat, compensi censimento, bonus Sgate e elettrico, ecc.		3.810,84	3.810,84
Compensi spese liquidate a favore dell'ente locale, rappresentato in giudizio dai propri dipendenti nel processo tributario			
Incentivo per potenziamento riscossione entrate (IMU E TARI)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente (art. 27 CCNL 14/09/2000)			
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare (art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022)			
Altri compensi etero finanziati previsti da disposizioni di legge ivi compresi quelli regionali, nazionali e europei previsti dalla normativa speciale in materia			
Elemento di garanzia al Personale in distacco sindacale a carico FRD			
TOTALE		**87.008,72**	**87.008,72**
Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	**233.687,36**	**102.678,22**	**336.565,58**

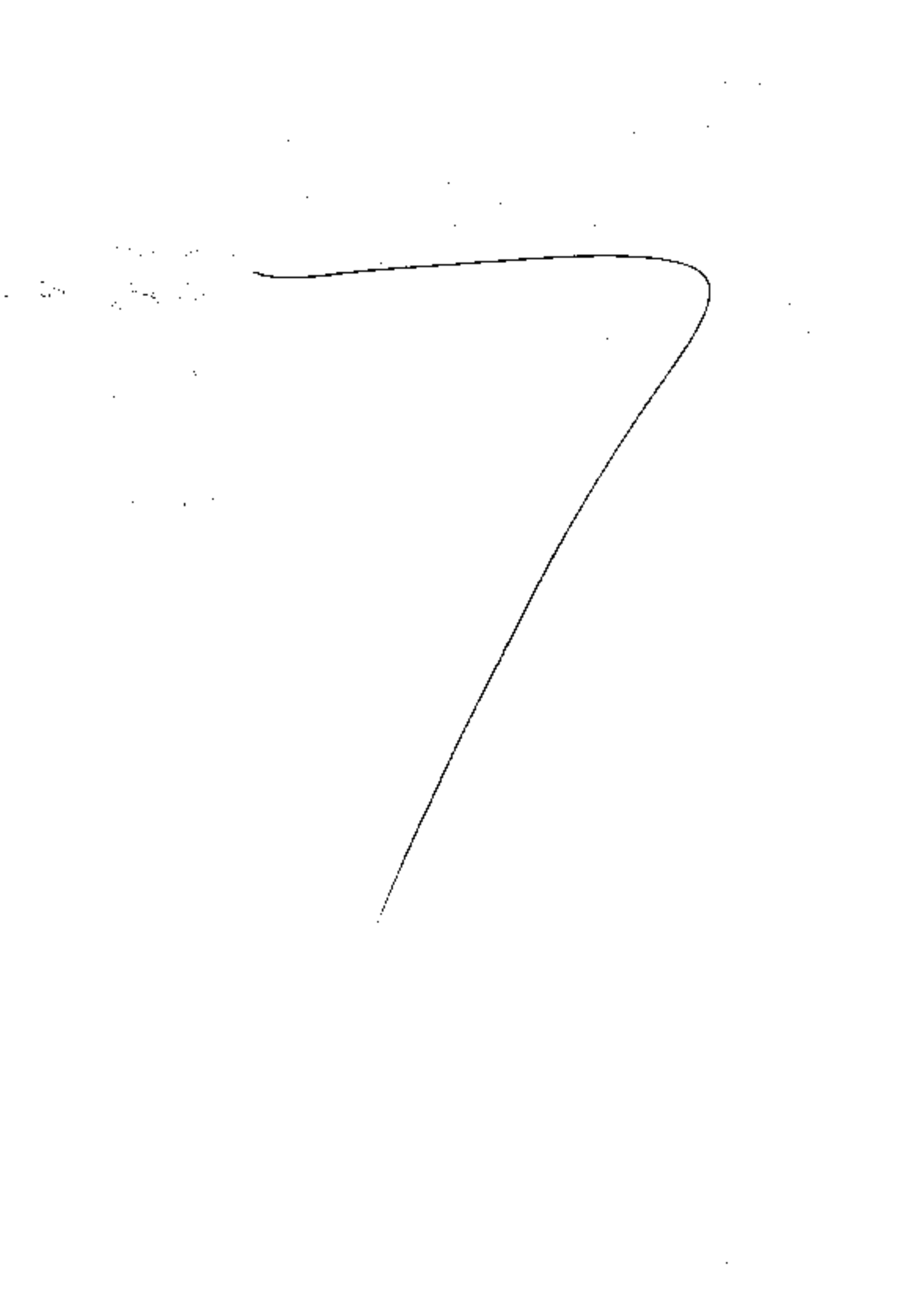


LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

GIOIA TAURO li 29.07.2026

PARTE PUBBLICA	
Dott.ssa De Francesco Michela Presidente	
Dott.ssa Parrello Patrizia Componente	

PARTE SINDACALE	
OO.SS. Territoriali	
CISL FP	RSA
UIL FPL	
CSA Regioni Autonomie Locali	
RSU	
Condello Francesco	
Galasso Oreste	
Ianni Antonio	
Scarcella Giovanni	
Scalamandrè Vincenzo	



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2026/2028

Gioia Tauro, li 1 LUGLIO 2026

Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali 3
Art. 1 - Finalità e principi 3
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione 3
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali 4
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri 5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 5
Art. 6 - Informazione5
Art. 7 - Organismo Paritetico 6
Art. 8 - Confronto, soggetti e materie 6
Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie7
Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali 10
Art. 11 - Assemblee 10

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali 10
Art. 12 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale 10
Art. 13 - Eventuali decurtazioni degli incentivi di performance individuale 13
Art. 14 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree 14

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici 16
Art. 15 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste 16
Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro 16
Art. 17 - Ind. Spec. Resp. affidate al Pers. Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di EQ 19
Art. 18 - Indennità di funzione del personale della polizia locale 23
Art. 19 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno 27
Art. 20 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada 28
Art. 21 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi 28
Art. 22 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge29
Art. 23 - Piani di razionalizzazione e risparmio 29
Art. 24 - Integrazione della disciplina per la reperibilità 30
Art. 25 - Disciplina contrattuale ulteriore sulla indennità di turno30
Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ 31
Art. 27- Correlazione tra retr. dii risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di EQ 31
Art. 28 - Rimborso spese a favore dei messi notificatori 31
Art. 29 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale 32
Art. 30 - Incentivazione ulteriore per il personale scolastico 32
Art. 31 - Incentivazione del personale docente interno32

Capo IV Politiche Sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro 32
Art. 32 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro 32
Art. 33 - Pausa e Riposi intermedi 33
Art. 34 - La Banca delle Ore 34
Art. 35 - Lavoro Agile e da Remoto 35
Art. 36 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale 35
Art. 37 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali 35
Art. 38 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018 35
Art. 39 - Disciplina ulteriore delle prestazioni di lavoro straordinario 36
Art. 40 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro 36
Art. 41 - I piani di welfare integrativo 36
Art. 42 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili 38
Art. 43 - Salute e sicurezza sul lavoro 39
Art. 44 - Innovazioni tecnologiche e formazione 39
Art. 45 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle inn. tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi 40

CAPO V - Il Fondo del Salario Accessorio 40
Art. 46 - La costituzione del fondo per le risorse decentrate 40
Art. 47 - L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate 40

Capo VI - Procedure di riesame della valutazione e contraddittorio. Clausole di verifica e norme finali 41
Art. 48 - Procedure di riesame della valutazione e contraddittorio. Ricorsi 41
Art. 49 - Clausola di verifica del CCDI Normativo e Economico annuale 41
Art. 50 - Norme finali 41
ALLEGATO A – FOGLIO EXCEL RIPARTIZIONE BUDGET E ATTRIBUZIONE E LIQUIDAZIONE INCENTIVI PERFORMANCE 43
ALLEGATO N. 1 - SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI 44
ALLEGATO N. 2 - SCHEDA PESATURA POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA' 45
ALLEGATO N. 3 - SCHEDA PESATURA POSIZIONE DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE) 47

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e allo stesso tempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme ai principi e alle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 23.02.2026, è vigente dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo (ultra-vigenza/ultrattività).
2. A livello annuale, con specifico accordo (da stipulare entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione, del PIAO e del Rendiconto), viene ripartito e destinato il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40- bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione/modifica definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del già menzionato organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028, o comunque fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente, fatte salve le norme e le clausole precedenti:
   - non in espresso/esplicito contrasto o non regolate dal presente CCDI;
   - quelle cui fa rinvio il CCNL.

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro e non oltre 7 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

6. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere
k), l), m), n), o), p), p bis) q), r), s), t), z), aa), ad), ah).

7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), ag), ai), al) am), an) e ao) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento) del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni.

8. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di attuare un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.

4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di incontro di approfondimento, confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri/le posizioni espresse dalle organizzazioni e rappresentanze sindacali.

5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere redatto tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

6. Le parti concordano di rendere sistematico il metodo dell'informazione istituzionale, pubblicando in Amministrazione Trasparente del sito ufficiale dell'Ente, in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del Personale.

7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale negli incontri di approfondimento, di confronto e contrattazione è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, dopo averne ricevuta copia in word via mail entro e non oltre 7 gg. e dato riscontro di assenso o invio di modifiche e integrazione nei successivi 5 gg. dal ricevimento. Procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale definitivo sarà consegnata e/o inviata tramite mail alle R.S.U. ed alle OO.SS. **(CISL FP, UIL FPL, CSA RAL).**
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.
6. Le convocazioni saranno trasmesse di norma almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare preventivamente e per tempo, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto. La parte pubblica assume l'onere di fornire ai soggetti convocati di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, almeno il giorno prima della riunione, l'avviso che la riunione si terrà con la modalità da remoto con l'invio contestuale del relativo link per il collegamento.
7. Nei casi di incontro approfondito e confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento di incontro approfondito, della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL F.L. 23.02.2026 **(RSU e OO.SS. CISL FP, UIL FPL, CSA RAL),** al fine di consentire loro di prendere per tempo conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto l'incontro approfondito, il confronto o la contrattazione integrativa, previsti, rispettivamente agli artt. 4, 5, 6 e 7 del CCNL, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti e, per quanto riguarda il piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita, prima dell'adozione, da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 **(RSU e OO.SS. CISL FP, UIL FPL, CSA RAL).**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di

costituzione dell'organismo Paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e sulle ore di lavoro supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.lgs. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 - Organismo Paritetico

1. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui all'art. 6 comma 1 del CCNL. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. Lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) **(OO.SS. CISL FP, UIL FPL, CSA RAL)** nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

2. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa", diventano oggetto di Confronto.

Art. 8 - Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali **(RSU e OO.SS. CISL FP, UIL FPL, CSA RAL)** degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro (che deve avvenire entro 10 gg lavorativi) può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multi periodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del presente CCNL;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
ibis) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
l) 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;
m)istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
p) gli andamenti occupazionali;
q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;
s) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022 (tempi di vestizione del personale sanitario);
t) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5;
u) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.lgs. n. 36/2023;
v) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) La **RSU**
b) I **rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.,** che sono **CISL FP, UIL FPL, CSA RAL;**
c) I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'organo competente e comunicati alla

delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;

b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);

c. le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70- bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;

g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL;

i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;

l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022 (Banca delle ore);

p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p-bis) 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;

q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;

r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;

s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16.11.2022;

t. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
z. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;
aa. individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
ab. Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
ac.Previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
ad. Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
ae. Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;
af. Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;
ag. Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
ah. Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
ai. La definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);
al. Destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);
am. Criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;
an. Criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;
ao. Definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. **(OO.SS. CISL FP, UIL FPL, CSA RAL)** all' utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. In caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e s.m.i.

Art. 11-Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicono le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio retribuito.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente/Responsabile EQ del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.
10. Per le assemblee convocate al di fuori dai locali dell'Ente dalla RSU o dalle OO.SS. rappresentative si applicano i commi precedenti con l'esclusione del comma 9.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e Differenziali stipendiali all'interno delle aree d'inquadramento

Art. 12 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento di Misurazione e Valutazione

dell'Ente, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. e di tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di misurazione, valutazione e incentivazione della performance.

2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale (c.d. produttività collettiva) e alla performance individuale (c.d. produttività individuale), nonché alla performance (produttività) per progetti/piani di lavoro. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

3. Tenendo conto dell'orientamento ARAN CFL 166 - Id:32227), il quale stabilisce che "*/ trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato*", le Parti concordano di recepire, per quanto riguarda l'incentivazione di tutte le modalità di cui al comma 4, il contenuto del richiamato orientamento.

4. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, maggiorazione premio individuale e performance per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

A) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, il cui budget annuale dovrebbe attestarsi al 30% del budget complessivo disponibile per la performance, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti, tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento e l'individuazione del valore prodotto da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno. Tale valutazione incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, risultato performance 70%, budget performance organizzativa finale 700,00 euro). Gli incentivi sono assegnati in misura corrispondente unicamente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva **pari almeno al 60% del massimo attribuibile.** La performance organizzativa si intende pienamente raggiunta se la valutazione della stessa è uguale o superiore all'80% (verrà quindi distribuito tutto il budget di struttura). Tutti gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili (non soggette al limite) del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;

B) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti. Al finanziamento della performance individuale va assegnata la parte più rilevante delle risorse economiche disponibili ai fini della performance **(45%).**

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e con riferimento alla valutazione individuale dei dipendenti assegnati, effettuata da parte dei singoli Dirigenti/Responsabili di riferimento sulla base della Scheda di valutazione della performance. La performance della struttura si intende pienamente raggiunta se la valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi è uguale o superiore all'80% (verrà quindi distribuito tutto il budget di struttura) L'attribuzione delle risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e, di conseguenza, dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti di ogni struttura) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, che si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento nelle Aree professionali **(per come indicato nella successiva TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE);**

I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:

a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, dell'area professionale d'inquadramento e del periodo di servizio nell'anno di riferimento dei singoli dipendenti assegnati al settore in base ai seguenti coefficienti:

TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE	
AREE INQUADRAMENTO	PUNTEGGI
Area Operatori	1,00
Area Operatori Esperti	1,50
Area Istruttori	2,00
Area Funzionari	2,50

b) Gli incentivi individuali ai singoli dipendenti vengono erogati sulla base della valutazione totale ricevuta (nella scheda di valutazione) ponderata con l'area professionale d'inquadramento, i mesi lavorati, le assenze effettuate (al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento fruite) ed eventuali decurtazioni: **Per la liquidazione ai dipendenti di ogni struttura organizzativa e all'interno di ogni area d'inquadramento si fa riferimento all'esemplificazione applicativa di cui al Foglio Excel Allegato A.**

Concorrono al finanziamento del budget della performance individuale tutti gli eventuali risparmi che si dovessero generare in seguito alla non completa erogazione degli incentivi previsti dalla destinazione annuale del fondo del salario accessorio (con l'esclusione delle risorse variabili previste per specifiche disposizioni di legge) certificati nell'anno di riferimento. Nel caso in cui dovessero risultare resti, a conclusione della procedura finale di liquidazione dell'incentivo della performance individuale, sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;

c) Maggiorazione Premio Individuale, il cui importo % è attinto nell'ambito del budget della performance individuale, deve essere ripartito in modo da assicurare, a un numero limitato di dipendenti, che ha ottenuto il punteggio (o i punteggi) più alto nella valutazione, il beneficio del 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. Il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 30% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità. Nel caso in cui i pari merito per struttura superano tale percentuale, ai medesimi il premio non viene assegnato.

Per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale,** vengono le Parti concordano i seguenti criteri:

a) dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta dal budget di ogni struttura organizzativa una quota **del 5%** da destinare all'incentivo per la maggiorazione del premio individuale **(importo A);**

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale della struttura organizzativa si individua il valore medio pro-capite **(importo B)** del premio individuale attribuito ai dipendenti per ciascuna struttura organizzativa;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite **(importo B),** si quantifica il valore del premio individuale **(importo C),** da attribuire **fino a un massimo del 30% del Personale** che ha ottenuto le valutazioni più elevate nell'ambito di ogni struttura organizzativa (settore, area, ripartizione, etc.) *(la maggiorazione del premio individuale non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite* **- Importo B/** la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%;

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale **(importo A)** in ogni struttura viene divisa per l'importo del premio individuale **(importo C)** e si ottiene, con arrotondamento decimale, il numero massimo dei dipendenti cui può essere attribuito detto premio nell'ambito di ogni struttura. Il premio è attribuito fino a esaurimento della **quota accantonata del** *(si propone almeno il 5%),* di cui alla lett. a) del presente comma, per un n° di quote attribuibili a importo pieno. I resti sommati di tutte le strutture sono utilizzati per ulteriori attribuzioni ai dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, che hanno ottenuto i migliori punteggi individuali nella comparazione tra tutte le strutture.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti

criteri in ordine di priorità:
a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
b) superiore valutazione media del triennio/biennio precedente;
c) migliore valutazione tra quelle del quinquennio precedente;
d) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
e) maggiore anzianità d'età
f) maggiore anzianità di servizio computando anche quella maturata in altri enti.

Tutti gli eventuali risparmi della performance individuale vanno a finanziare le risorse variabili del fondo dell'anno successivo.

d) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento/mantenimento (Schema redazione Progetto – Allegato A), il cui budget annuale dovrebbe attestarsi al **25%** del budget totale destinato all'incentivazione della performance (esclusi i progetti autofinanziati direttamente con risorse di bilancio), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi, attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o al mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto (che deve essere proposto dalle singole strutture organizzative all'inizio dell'anno di riferimento) per verificarne la correttezza formale e l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente/Responsabile EQ nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dalla Giunta. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste (calcolando il costo medio orario tabellare per area professionale) ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Dirigente/Responsabile EQ di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi nel progetto stesso. Tutti gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

5. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

Art. 13 - Eventuali decurtazioni degli incentivi di performance individuale

1. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance individuale dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge con la performance organizzativa e individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 3.

2. Ai fini del comma 9 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo dell'IRPEF, al netto di oneri e IRAP:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.

3. Se i compensi di cui al comma precedente (al netto di oneri e IRAP) eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (al netto di oneri e IRAP), fermo restando previsioni di legge più stringenti, la performance individuale non viene erogata, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al netto di oneri e IRAP				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 5.000	0%
da	€5.001	a	€ 10.000	10%
da	€ 10.001	a	€ 15.000	20%
da	€ 15.001	a	€ 25.000	30%
da	€25.001	a	€ 30.000	40%
oltre	€ 30.000	fino	all'importo inferiore a quello che eguaglia o supera lo stipendio annuo del dipendente (al netto di oneri e IRAP)	50%

4. Tutti gli eventuali risparmi sono ridistribuiti sulla performance individuale fra tutti i dipendenti della struttura organizzativa di appartenenza, nello stesso anno, solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.
5. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

Art. 14 - Le Differenziali stipendiali all'interno delle Aree.

1. I Differenziali stipendiali sono finanziati permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% dei risultanti idonei tra i dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo, ove prevista, per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono, di norma, destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area o per come convenuto tra le parti.
2. L'attribuzione del Differenziale stipendiale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. I Differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti e comunque non oltre 5 anni a ritroso a partire dall'annualità (compresa) che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione (1° gennaio); il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio. Al medesimo si applica anche il comma 3.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL sono i seguenti:
a) on aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
b) Essere in servizio nell'Ente alla data di decorrenza del beneficio (1° gennaio) e che negli ultimi 2 anni, nell'Ente o in quello di provenienza, non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:
- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella

pregressa purché nello stesso profilo professionale o equivalente;

- Per il personale con precedenti contratti di lavoro a tempo determinato che risulta o viene stabilizzato a tempo indeterminato prima del 1° gennaio, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato purché nello stesso profilo professionale o equivalente.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente (incide per il 70% del PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO uguale a 100 per le Aree d'inquadramento Funzionari EQ e Istruttori e per il 90% del PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO uguale a 100 per le Aree d'inquadramento Operatori Esperti e Operatori), che determina:

- un **punteggio massimo di 70 punti per le Aree d'inquadramento Funzionari EQ e Istruttori;**
- **un punteggio massimo di 90 punti per le Aree d'inquadramento Operatori Esperti e Operatori.** A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime tre valutazioni/due valutazioni cronologicamente disponibili con le specificazioni stabilite al comma 3;

2. l'esperienza professionale acquisita (incide per il 10% PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO uguale a 100), che determina un **punteggio massimo di 10 punti per tutte le Aree d'inquadramento,** intesa come esperienza e competenza complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 10 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale, l'eccedenza delle annualità oltre 10 anni non è considerata anche al fine di equilibrare l'accesso al beneficio dei neo assunti/con minore anzianità rispetto al Personale con elevata anzianità nel medesimo profilo, che altrimenti sarebbe a priori favorito in ogni selezione. In presenza di:

- almeno n° 2 - 3 -4 Differenziali da assegnare per area d'inquadramento, almeno il 25 %, arrotondato ad almeno 1 (uno), ove esiste il dipendente con tali caratteristiche, è riservato ai dipendenti, aventi diritto a partecipare e idonei, con meno di 7 anni di anzianità **(intesa come esperienza professionale acquisita)** nel medesimo profilo;
- in presenza di un n° di differenziali maggiori di 4 (quattro) da assegnare per area d'inquadramento, almeno il 35%, arrotondato all'unità superiore, ove esistano dipendenti con tali caratteristiche, è riservato ai dipendenti con meno di 7 anni di anzianità **(intesa come esperienza professionale acquisita)** nel medesimo profilo;

Nel caso in cui non si rilevano dipendenti con le caratteristiche indicate alle precedenti alinee, i relativi differenziali sono attribuiti secondo l'ordine di merito della graduatoria per la medesima area d'inquadramento ai dipendenti aventi 7 e più anni di anzianità.

3. capacità culturali e professionali (20% PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO uguale a 100), che determina un **punteggio massimo di 20 punti,** acquisite con corsi di formazione frequentati e attestati nel triennio/biennio precedente *(con riferimento alla scelta, rispettivamente, di 2 o 3 anni come requisito di partecipazione alla selezione)* l'anno di attribuzione del beneficio del differenziale stipendiale, organizzati dall'Ente o da altri soggetti, purché certificati e coerenti con il profilo professionale ricoperto, 2 punti per ogni corso fino a un massimo di 20 punti.

Il **criterio 3. è applicabile soltanto all'l'Area Funzionari e EQ e Istruttori. Per l'Area Operatori e Operatori Esperti il criterio 3. non si applica.**

6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche/Differenziali stipendiali:
   - da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% rispetto al punteggio complessivo ottenuto;
   - da più di 5 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 3,5% rispetto al punteggio complessivo ottenuto;
   - da più di 4 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% rispetto al punteggio complessivo ottenuto.
7. in caso di pari punteggio in graduatoria tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni. In caso di ulteriore parità, in ordine, al dipendente:
b) con maggiore anzianità di servizio nella Posizione Economica/Area di provenienza precedente d'inquadramento;
c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
d) al più anziano di età.

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 15 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari sfavorevoli rispetto alla norma (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate, nel rispetto dell'art. 55 del CCNL F.L. 2022/2024.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL F.L. 23.02.2026, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori,** compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori maneggiati nell'annualità di riferimento:
a) euro 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di euro 750,00 e fino a un importo inferiore a euro 5.000,00;
b) euro 4,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di euro 5.000,00 e fino a un importo inferiore a 10.000,00;
c) euro 5,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a euro 10.000,00;
d) Economo € 6,00.
L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è

effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Dirigente/Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 5,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate (comportanti l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale) dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:
Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
Per attività rischiose si intendono le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, in particolare sono quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dal Personale che utilizza macchinari pericolosi o che sia sottoposto a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente/Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, a titolo esemplificativo:
a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa), utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che quindi sono espletate in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, per le caratteristiche di esecuzione sono di possibili pregiudizi per la salute;
b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
d) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
e) prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
f) attività svolte da Personale sottoposto a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e di depurazione che pertanto risulta sottoposto a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;
g) attività svolte da Personale che opera utilizzando macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano, sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T., impianti elettrici con quadri elettrici, etc.;
h) Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 4,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Dirigenti/Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle attestazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Servizio titolare del pagamento del salario accessorio, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:**

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, implicante, nell'arco della giornata, un carico di lavoro elevato nonché differenziato rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, la condizione sfavorevole deve essere intensa e continuativa;

b) 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 nei giorni con solo orario antimeridiano e di 4 ore e 30 minuti nei giorni con rientro pomeridiano;

c) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e personale;

d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

e) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, garantire il servizio di polizia mortuaria.

f) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro di norma per esigenze di servizio correlate a manifestazioni *(es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.)* problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari *(es. neve, vento, pioggia, siccità, calamità)* etc.;

g) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

h) prestazione con orario di servizio soggetto a cambiamenti contingenti e riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;

i) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio da vigilare e controllare;

j) attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, *(come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali - cerimoniali)*, esclusa la turnazione

Per le prestazioni lavorative che comportano **attività disagiate,** compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 3,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente (mese successivo a quello delle prestazioni effettuate), sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Servizio attribuito del pagamento del salario accessorio, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

L'indennità condizioni di lavoro, di cui al presente articolo, è commisurata in sintesi nella tabella che segue:

	Indennità Condizioni di lavoro		Importo al giorno
A	Personale con funzioni di agente contabile e maneggio valori	A1) per un importo annuo complessivo di maneggio valori compreso tra € 750,00= e un importo inferiore a € 5.000,00=	€3,00
		A2) per un importo annuo complessivo di maneggio valori compreso tra € 5.000,00= e un importo inferiore a € 10.000,00=	€4,00
		A3) per un importo annuo complessivo di maneggio valori superiore a € 10.000,00=	€5,00
	A4) Economo		€6,00
B	Personale esposto a rischio		€5,00
C	Personale sottoposto ad attività disagiate		€3,00

In caso di compresenza di più fattispecie (maneggio valori, rischio, disagio):

- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere B) e C): € 8,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A1) e B) e C): € 11,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A2) e B) e C): € 12,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A3) e B) e C): € 13,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A5) e B) e C): € 14,00/giorno

11. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e nel caso di incapienza: da risparmi di altri istituti contrattuali o dalle somme destinate alla performance individuale, che comunque deve conservare l'importo minimo di cui all'art. 12 del presente CCDI, in ultimo, se non risultano risorse disponibili da destinare alla completa erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, le indennità unitarie, di cui alla precedente tabella, sono ridotte proporzionalmente con eguale percentuale.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 59, comma 2, lett. e) del CCNL F.L. 23.02.2026 e dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. L'istituto delle 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 qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

- Per procedimenti complessi si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:

> Conduzione in autonomia del processo decisionale;
> Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
> Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati

in maniera del tutto automatizzata;
> Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
> Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità;
- All'interno delle specifiche responsabilità viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico;
- L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Accordo Economico Annuale e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito annualmente. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo, con riferimento a quanto specificato ai superiori comma 1 e 2 e alle norme contrattuali nazionali di riferimento, le fattispecie riconducibili alle specifiche responsabilità sono in dettaglio:

• 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; nonché di responsabile dei Tributi;
• specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale o di squadre/gruppi di personale di pari o inferiore area di lavorazioni complesse (almeno 2 unità);
• specifica e diretta responsabilità derivante dalla conduzione e tenuta e manutenzione impianti (ES. impianto depurazione, impianti elettrici e pubblica illuminazione, acquedotto e reti idriche,....;
• 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 derivanti dall'incarico di Responsabile di Servizio o di Responsabile di Ufficio previsto da legge o regolamento o dall'Organigramma annuale dell'Ente;
• specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 36/2023;
• specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. O affidamento incarico di sostituzione del Responsabile di Incarichi

di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg.);

- svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;
- affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto alla struttura organizzativa di assegnazione, che prevede l'adozione con continuità e non a carattere episodico/contingente di atti autonomi a rilevanza esterna;

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno (entro e non oltre il 10 gennaio) ogni Responsabile individua le posizioni di specifiche responsabilità all'interno del proprio settore in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo e li propone al Segretario Generale che, nel rispetto delle proprie attribuzioni di sovrintendenza e coordinamento e in relazione all'organizzazione complessiva dell'Ente e alle esigenze dei vari livelli di responsabilità, può confermare o meno le proposte pervenute dai Dirigenti Responsabili EQ. Il Dirigente/Responsabile EQ della struttura organizzativa, previa pesatura di ogni posizione confermata ed effettuata dal Segretario Generale sulla base dell'apposita Scheda (**All. 2**), adotta, per ogni posizione di Specifica Responsabilità individuata, il provvedimento d'incarico all'unità di Personale che ritiene idonea per professionalità, competenza ed esperienza acquisita. Il provvedimento d'individuazione delle posizioni di specifica responsabilità e i provvedimenti d'incarico e pesatura sono trasmessi al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

8. In fase di prima applicazione, i provvedimenti adottati in conformità a quanto stabilito dal presente articolo confermate dal Segretario Generale, hanno validità dal 01.01.2026 con caducazione dei precedenti correlati provvedimenti adottati fino al 31.12.2025.

9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle aree di inquadramento *Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari* non titolari di Elevata Qualificazione e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti al primo comma (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono fissati come segue:

a) Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si si procede con la relativa pesatura utilizzando i seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità fino a 60 punti;

B) Livello di autonomia fino a 40 punti.

Per ciascuno dei criteri sopracitati, il Segretario Comunale attribuirà, come specificato nelle Tabelle seguenti, il punteggio della pesatura alle posizioni di specifica responsabilità individuate per come stabilito al presente articolo.

Tabella 1 - A - Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità		Punti
1	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 51 a 60
2	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Da 41 a 50
3	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	Fino a 40

Tabella 2 - B - Livelli di autonomia		Punti
1	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	Da 31 a 40
2	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	Da 21 a 30
3	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	Fino a 20

b) Il compenso lordo attribuibile, nei limiti delle risorse a disposizione, ai dipendenti incaricati inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari per le posizioni di specifica responsabilità individuate e pesate come stabilito nel presente articolo, che avranno ottenuto **un punteggio complessivo maggiore o uguale a 50,** è graduato in base alla area contrattuale di appartenenza secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Tabella 3 - Compensi INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'		
Area d'inquadramento di appartenenza	Punteggio pesatura Specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
OPERATORI	Da 50 a 70	€ 600,00
	Da 71 a 90	€ 800,00
	Da 91 a 100	€ 1200,00
OPERATORI ESPERTI	Da 50 a 70	€ 1.200,00
	Da 71 a 90	€ 1.400,00
	Da 91 a 100	€ 1.600,00
ISTRUTTORI	Da 50 a 70	€ 1.800,00
	Da 71 a 90	€ 2.400,00
	Da 91 a 100	€ 3.000,00
FUNZIONARI ed EQ	Da 50 a 70	€-3.200,00
	Da 71 a 90	€ 3.600,00
	Da 91 a 100	€ 4.000,00

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
-in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
-In caso di trasferimento ad altro Servizio.

12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi appresso elencati:
- Nell'ipotesi di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 36 del CCNL F.L. 23.02.2026, al dipendente spetta il trattamento economico accessorio e, quindi, l'indennità per specifiche responsabilità per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (a tale proposito può essere utile consultare la tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995, tuttora vigente);
- I permessi ex art. 33 CCNL F.L. 23.02.2026 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, se fruiti a giorni, sono sottoposti al medesimo regime economico delle assenze per malattia e alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- Le ferie, i permessi retribuiti ex art. 31 CCNL F.L. 16.11.2022 e CCNL F.L. 23.02.2026 non riducono l'indennità per specifiche responsabilità; ciò in quanto le disposizioni contrattuali prevedono, in questi casi, l'esclusione delle sole indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale e attribuita mensilmente per il periodo di durata dell'incarico, per questa ragione non si può ritenere che si tratti di indennità correlata all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (come invece l'indennità condizioni di lavoro);
- Per quanto riguarda i permessi retribuiti il diritto alla corresponsione della indennità per specifiche responsabilità è espressamente previsto dall'art. 31 CCNL F.L. 16.11.2022 e CCNL F.L. 23.02.2026.
- Analogamente per i congedi di maternità/paternità, se nella retribuzione media globale giornaliera da utilizzare per il calcolo rientrano i trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.
14. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari e per malattia (esclusi i casi di cui al comma precedente), gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
15. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata entro e non oltre il 1° mese dell'anno successivo, dal Responsabile EQ del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di mesi (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate mese intero) in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità. Gli atti di attestazione e liquidazione sono trasmessi per la corresponsione del beneficio come determinato all'ufficio Trattamento Economico del Personale. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili i criteri delle specifiche responsabilità potranno essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Dirigente/Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base dei periodi di effettivo svolgimento dell'incarico e sono trasmesse per la corresponsione all'ufficio Trattamento Economico del Personale. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
16. Nel caso in cui l'importo destinato annualmente, in sede di contrattazione decentrata, all'istituto contrattuale di cui al presente articolo non sia sufficiente per l'intera copertura degli importi stabiliti nella Tabella 3 - Compensi, possono essere utilizzate eccedenze di altri istituti contrattuali. Ove non si registrano eccedenze, si opera una eguale riduzione proporzionale su tutti i compensi attribuiti e in liquidazione.
17. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 18 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una

indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia, cui devono adeguarsi i regolamenti comunali, e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti.

2. I criteri generali che sovrintendono all'incarico, all'attribuzione e all'erogazione dell'indennità di funzione sono i seguenti:

a) L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità di funzione sono individuate, così come le posizioni di specifica responsabilità, a inizio anno con la medesima procedura stabilita all'art. 17, comma 7 del presente CCDI, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli Uffici di P.L. e dei servizi da espletare e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. La pesatura della posizione di funzione e la determinazione e liquidazione della relativa indennità sono effettuate utilizzando la **Scheda - All. 3, con i criteri di cui al** presente articolo e con le medesime modalità procedurali utilizzate per le posizioni e le indennità di specifica responsabilità.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- il provvedimento di incarico relativo all'esercizio di compiti di responsabilità di funzione è assunto dal Responsabile EQ/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario e il Sindaco dell'Ente

e) In sede di contrattazione decentrata annuale, con l'Accordo per la ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate, le Parti stabiliscono la percentuale ovvero l'importo complessivo da destinare all'indennità di funzione.

3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, sulle seguenti tre variabili:

1. **GRADO RIVESTITO**
2. **RESPONSABILITÀ' CONNESSE AL RUOLO**
3. **PECULIARITÀ' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE**

Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale nazionale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

1. GRADO RIVESTITO:

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati, in particolare:

a. Agente (Area degli Istruttori)
b. Sottufficiale e Graduato (Area degli Istruttori)
c. Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.)

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

a. Agente (Area degli Istruttori): parametro 10
b. Sottufficiale e Graduato (Area degli Istruttori) parametro 20
c. Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.): parametro 30

2. RESPONSABILITÀ' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

I. **Responsabilità su progetti** (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?);
II. **Responsabilità su funzioni** (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
III. **Responsabilità su servizi** (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

Il sistema di pesatura delle responsabilità è differenziato come segue:

I. **Responsabilità di progetti: punti 10**
II. **Responsabilità di funzioni: punti 15**
III. **Responsabilità di servizi punti 20**

3. **PECULIARITÀ' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE**

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

Ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 0,5;**

Ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 0,7;**

Ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 1.**

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree di compenso, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

a. **Agente (Area degli Istruttori) fino ad € 1.500,00**
b. **Sottufficiale e Graduato (Area degli Istruttori) da € 1.600,00 fino ad € 3.000,00**
c. **Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) da € 3.100,00 sino ad € 4.000,00.**

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata secondo la già menzionata tabella rappresentativa.

Esemplificazione applicativa della disciplina contenuta nel CCDI Normativo 2026 - 2028, relativa alla posizione di Sottufficiale e Graduato (Area degli Istruttori) che presenti le seguenti caratteristiche:

Parametro di grado: **Sottufficiale e Graduato**	Parametro **20**
Responsabilità di ruolo: **di Funzioni**	Punti **15**
Caratteristiche dell'Ente: **Ente con elevate e ampie competenze (tipologia 2)**	Indice **0,7**
Fascia economica:	**da € 1.600,00 fino ad € 3.000,00**
Punteggio pesatura Posizione di Funzione	**35,7 punti**
Indennità Posizione di Funzione spettante	**€ 2.200,00**

La posizione sopra esaminata potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

20 (parametro di Sottufficiale) + 15 (parametro responsabilità di Funzioni) + 0,7(indice di peculiarità caratteristiche Ente (tipologia 2) = 35,7 punti

Il calcolo del valore dell'indennità è quello corrispondente al punteggio indicato nella Tabella 3 – Compensi Indennità di Funzione: **SOTTUFFICIALI P.L. - ISTRUTTORI** **35,7 = € 2.200,00**

Tabella 3-Compensi INDENNITA' FUNZIONE		
Area d'inquadramento di appartenenza - GRADO	Punteggio pesatura Posizione Funzione	Compenso lordo annuo
AGENTI P.L. - ISTRUTTORI	20,5	€ 600,00
	20,7	€ 700,00
	21,0	€ 800,00
	25,5	€ 900,00
	25,7	€ 1.000,00
	26,0	€ 1.100,00
	30,5	€ 1.200,00
	30,7	€ 1.300,00
	31,0	€ 1.500,00
SOTTUFFICIALI E GRADUATI P.L. ISTRUTTORI	30,5	€ 1.600,00
	30,7	€ 1.700,00
	31,0	€ 1.900,00
	35,5	€2.100,00
	35,7	€ 2.200,00
	36,0	€ 2.400,00
	40,5	€ 2.600,00
	40,7	€ 2.800,00
	41,0	€ 3.000,00
UFFICIALI - FUNZIONARI ed EQ	40,5	€3.100,00
	40,7	€ 3.200,00
	41,0	€ 3.300,00
	45,5	€ 3.400,00
	45,7	€ 3.500,00
	46,0	€ 3.600,00
	50,5	€ 3.700,00
	50,7	€ 3.800,00
	51,0	€ 4.000,00

d. Il riconoscimento dell'indennità avviene, dopo la conclusione dell'anno d'incarico o comunque dopo la scadenza infra-annuale, in unica soluzione, previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente/Responsabile EQ competente, che, in relazione ad ogni unità di P.L. incaricata di responsabilità di funzione, determina la misura entro i limiti indicati in precedenza, osservando i criteri prestabiliti dal presente articolo. Il provvedimento di riconoscimento e liquidazione è trasmesso per la corresponsione all'ufficio Trattamento Economico del Personale.

e. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente/Responsabile EQ competente nell'ambito del budget annuale di salario accessorio destinato all'indennità di funzione, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

f. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative (settimanali o mensili) contrattualmente determinate.

La liquidazione dell'indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in via posticipata, dal Dirigente/Responsabile EQ del Settore Polizia Locale.

g. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.

h. Gli incarichi di Funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CODI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore per i seguenti motivi:

-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
-in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
-in caso di trasferimento ad altri Servizi.

i. L'indennità di funzione, di norma, non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi appresso elencati:

- Nell'ipotesi di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 36 del CCNL F.L. 23.02.2026, al dipendente spetta il trattamento economico accessorio e, quindi, spetta l'indennità per specifiche responsabilità di funzione per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (a tale proposito può essere utile consultare la tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995, tuttora vigente);
- I permessi ex art. 33 CCNL F.L. 23.02.2026 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, se fruiti a giorni, sono sottoposti al medesimo regime economico delle assenze per malattia e alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- Le ferie, i permessi retribuiti ex art. 31 CCNL F.L. 16.11.2022 e CCNL F.L. 23.02.2026 non riducono l'indennità per specifiche responsabilità di funzione; ciò in quanto le disposizioni contrattuali prevedono, in questi casi, l'esclusione delle sole indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità. L'indennità di specifiche responsabilità di funzione è una indennità riconosciuta su base annuale e attribuita mensilmente per il periodo di durata dell'incarico;
- Per quanto riguarda i permessi retribuiti il diritto alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità di funzione è espressamente previsto dall'art. 31 CCNL F.L. 16.11.2022 e CCNL F.L. 23.02.2026.
- Analogamente per i congedi di maternità/paternità, se nella retribuzione media globale giornaliera da utilizzare per il calcolo rientrano i trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.

j. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari e per malattia (esclusi i casi di cui al comma precedente), gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

k. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata entro e non oltre il 1° mese dell'anno successivo, dal Responsabile EQ del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di mesi (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate mese intero) in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità. Gli atti di attestazione e liquidazione sono trasmessi per la corresponsione del beneficio come determinato all'ufficio Trattamento Economico del Personale. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili i criteri delle specifiche responsabilità di funzione potranno essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Nel caso in cui l'importo destinato annualmente, in sede di contrattazione decentrata, all'istituto contrattuale di cui al presente articolo non sia sufficiente per l'intera copertura degli importi stabiliti nella **Tabella 3 - Compensi INDENNITA' DI FUNZIONE,** possono essere utilizzate eccedenze di altri istituti contrattuali. Ove non si registrano eccedenze, si opera una eguale riduzione proporzionale su tutti i compensi attribuiti e in liquidazione.

14. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente regolazione dell'indennità di funzione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 19 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera 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.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del 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;
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico

di quest'ultimi;
e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis. CCNL 16/11/2022.
4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti i servizi sul territorio per un tempo di almeno 3 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
5. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
- Servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio €uro 6,00 (soglia minima 6 ore);
- Servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro €uro 4,00 (soglia minima 3 ore)
6. Tale indennità spetta, previa attestazione mensile del Responsabile EQ dell'Area/Settore/Ripartizione, con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.

Art. 20 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL F.L. 16.11.2022 una quota non superiore al 50% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada (salvo diverso indirizzo da parte della Giunta), come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di:
a. Per il 25% a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, dimessa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;
b. Per il 25% all'incentivazione del personale della Polizia Locale (collegati a specifici progetti di performance) per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12;
a. Per il 25% a c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all' ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti vulnerabili, quali bambini, anziani, disabili, pedoni, ciclisti e conducenti di ciclomotori e di motocicli, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale;
b. Per il 25% a misure di assistenza e di previdenza specifiche per il personale della Polizia Locale, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale e autorizzazione da parte della Giunta.
3. Gli importi destinati all'incentivazione della performance per progetti dei dipendenti della polizia locale, per essere portati a finanziare le risorse variabili non soggette al limite del fondo del salario accessorio, devono provenire dal maggior incasso delle sanzioni al codice della strada, realmente realizzato e certificato nell'anno corrente rispetto l'anno precedente.

Art. 21 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL F.L. del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 -bis del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico del

soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi, anche per l'utilizzo dei mezzi dell'ente, derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 nonché delle norme contrattuali nazionali e decentrate tempo per tempo vigenti.

Art. 22 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 come mod. dal D.lgs. 36/2023 e s. i. e m.);
b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
- tutti i compensi etero finanziati di provenienza regionale, nazionale e europea stabiliti dalle relative disposizioni regolanti le corrispondenti materie/attività/interventi/azioni.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL %/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
a. proventi da sponsorizzazioni;
b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Le somme di cui ai commi 1 e 2 saranno erogate ai dipendenti, secondo i criteri concordati tra le Parti e/o recepiti negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario generale.
4. I limiti massimi di liquidazione e erogazione degli incentivi sono quelli stabiliti dalla legge e/o dal CCNL vigenti.
5. Le somme vengono inserite nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, e risultano essere vincolate per l'utilizzo correlato.

Art. 23 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 (qualora implementati), relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate (ulteriori rispetti i tagli di spesa previsti per legge), approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Dirigenti/Responsabili interessati, e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui all'articolo sulla performance per progetti, previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a

disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al budget della performance individuale del fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 24 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente ad inizio anno e, ove occorra, anche nel corso dell'anno.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
4. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate eccedenti le ordinarie 6 mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
6. Ogni Responsabile EQ deve provvedere, nell'ambito della struttura organizzativa della quale è responsabile, all'organizzazione del servizio di reperibilità di competenza, disponendo formalmente e per tempo i turni settimanali/mensili di reperibilità indicando le unità di personale interessate, i periodi giornalieri e gli orari prestabiliti. Delle disposizioni di servizio deve essere data comunicazione al Sindaco, al Segretario generale, al Personale coinvolto, al Servizio Personale e a eventuali Autorità competenti interessate ai servizi svolti in reperibilità.

Art. 25 - Disciplina contrattuale ulteriore sulla indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio o altra giustificata specificità.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992; 46
- 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;
- sia prossimo alla pensione. Compatibilmente con le esigenze di servizio, nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

3. Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Sono, infine, comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
4. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale,

possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile EQ.

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive dell'anno di riferimento, così come anche qualsiasi risparmio nell'anno derivante dal finanziamento delle indennità di posizione.
2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato, nonché ogni eventuale risparmio del budget dedicato alle EQ, viene distribuito per intero nell'anno di riferimento.

3. L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, come modificato e integrato dall'articolo 58 del CCNL del 23 febbraio 2026, è oggetto di contrattazione.

Art. 27- Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di EQ

La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 17 del CCNL, se i compensi percepiti (al netto di oneri e IRAP) eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (comprensivo dell'indennità di posizione e al netto di oneri e IRAP), a cui si riferiscono, il risultato non viene erogato, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'indennità di risultato viene definita secondo il seguente schema (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate al budget della retribuzione di risultato di tutti i Responsabili):

Compensi erogati nell'anno, calcolati al netto di oneri e IRAP				Percentuale di riduzione Retr. Di Risultato
fino a			€5.000	0%
da	€5.001	a	€ 10.000	10%
da	€ 10.001	a	€ 15.000	20%
da	€ 15.001	a	€ 25.000	30%
da	€25.001	a	€ 30.000	40%
oltre	€ 30.000	fino	all'importo inferiore a quello che eguaglia o supera lo stipendio annuo del dipendente (al netto di oneri e IRAP)	50%

Art. 28 - Rimborso spese a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 58 del CCNL F.L. 23.02.2026, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese

effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 29-Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone, oltre che dello stipendio tabellare, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2 lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), lett. h), lett. i), lett. k).

Art. 30 - Incentivazione ulteriore per il personale scolastico

1. Possono essere previsti incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali, tali attività vanno preventivamente definite e regolamentate a inizio anno, nell'ambito di uno specifico progetto di performance.

Art. 31 - Incentivazione del personale docente interno

1. Possono essere previsti incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL 2022 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), come modificato e integrato dall'articolo 58 del CCNL del 23 febbraio 2026, tali attività vanno preventivamente definite e regolamentate a inizio anno nell'ambito di uno specifico progetto di performance.

Capo IV Politiche Sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 32 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario di lavoro è quello stabilito nel relativo regolamento, è ordinariamente di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e di giovedì o lunedì e mercoledì o nei giorni stabiliti, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Ai fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti/Responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori e personalizzate, compresa l'astensione dal turno pomeridiano, oltre l'utilizzo dello smart working e il lavoro da remoto.
3. I Dirigenti/Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, o che siano lavoratori residenti fuori sede, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio del personale dipendente, compresa la riduzione dell'orario di lavoro su quattro giorni.
4. 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) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL F.L. 16.11.2022;
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) Siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal vigente Regolamento comunale sull'orario di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.
7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente/Responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10.1 dipendenti di cui all'articolo 24 c. 4 del CCNL F.L. 23.02.2026 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Dirigente/Responsabile articolazioni dell'orario ancor più flessibili, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
11. Nei confronti dei Responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si confrontano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 33 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e

della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e di istituti di istruzione secondaria di 1° e 2° grado;
e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
a) All'area della protezione civile;
b) All'area della vigilanza compresa Polizia Locale;
c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
d) All'area scolastica e educativa;
e) Alla attività della biblioteca;
f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.
4. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs. 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.
6. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti, anche in smart working o lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti.

Art. 34 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, rese e non monetizzate entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Per la gestione all'interno dell'Ente della Banca delle ore, il Responsabile EQ della struttura deputata ne garantisce il funzionamento con provvedimento organizzativo, tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL e dal presente CCDI.

Art. 35 - Lavoro Agile e da Remoto

1. La disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto è contenuta nel relativo regolamento dedicato, adottato previo confronto con i soggetti sindacali di cui agli artt. 6, 7, 8 e 9 del presente CCDI.
2. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto fanno riferimento al personale che si trovi nelle seguenti situazioni, in ordine di rilevanza:
a. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022 o con disabilità riconosciute ai sensi di legge;
b. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
c. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e secondarie di 1° e 2° grado;
e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
f. Personale con più di 60 anni di età, nell'ambito delle politiche di age management;
g. Personale che risiede in una Comune diverso da quello della sede lavorativa.

Art. 36 - Integrazione della disciplina sull'orario multi periodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 23 del CCNL F.L. 23.02.2026, è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua (il CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 37 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 38 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°- 2° grado che siano:
nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale/familiare, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a) , b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori

o del soggetto che esercita la potestà.
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 39 - Disciplina ulteriore delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.
2. Le parti convengono che l'utilizzo dello straordinario debba essere limitato alle situazioni strettamente necessarie, che comunque gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per non più di un ulteriore 20%, in quanto tale incremento determina una conseguente riduzione del Fondo risorse decentrate, ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

Art. 40 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo gli stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza.

Art. 41 -I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, in particolare con l'attivazione, la diffusione e il finanziamento del fondo di previdenza completare Perseo Sirio.
2. I relativi eventuali oneri sono a carico del bilancio dell'ente, incidono se previsto sul fondo del salario accessorio del comparto (ai sensi della normativa e della giurisprudenza vigente), per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
3. L'Ente considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
4. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti, nei limiti di quanto destinato annualmente, un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
5. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale che abbiano conseguito una valutazione media nell'ultimo triennio precedente all'annualità interessata al beneficio non negativa/minima sufficiente pari al 60% del punteggio massimo ottenibile.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.
Il budget complessivo, destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, per le finalità di seguito elencate viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

2 supporto alla istruzione dei figli

3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale

4 polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria Scheda di Valutazione individuale Performance, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

I dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con caden2a mensile, nella prima busta paga utile.

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dall'Asilo nido fino all'università.

MODALITÀ' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e il relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3. VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema
- Teatro
- Musei
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

MODALITÀ' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e degli acquisti, dei biglietti e/o dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.

6. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 25% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio (tali somme non rilevano ai fini del rispetto dei limiti annuali del salario accessorio). Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

Art. 42 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 43 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL F.L. 2022 - 2024, le parti stabiliscono quanto segue:
a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
b) In questa ottica si proseguirà 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.
c) La metodologia è articolata come segue:
- Valutazione periodica dei rischi;
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Piano di Sicurezza.

d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.
2. 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, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 44 - Innovazioni tecnologiche e formazione

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 della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dalle norme contrattuali nazionali.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Art. 45 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative

CAPO V - Il Fondo del Salario Accessorio

Art. 46 - La costituzione del fondo per le risorse decentrate

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate sulla base delle regole dettate dai CCNL, come anche il calcolo del rispetto dei limiti del salario accessorio, è un atto datoriale ed è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque almeno 10 gg. prima dell'avvio della sessione di contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile annuale con ulteriori risorse è decisa sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e, per quanto riguarda le risorse soggette al tetto 2016 o 2018, del possibile spazio di rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 47 - L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione e destinazione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata (che residua dal finanziamento delle uscite fisse e ricorrenti, quali progressioni economiche orizzontali già acquisite e indennità di comparto del personale in servizio, etc.) e a quella variabile eventualmente disponibile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti, compatibilmente con l'avvenuta approvazione del Bilancio di Previsione e del PIAO, assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel rispetto dei principi di correttezza e buonafede e di reciproca collaborazione la RSU e/o le OO.SS. possono comunicare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica osservazioni rispetto alla quantificazione e costituzione del Fondo Risorse Decentrate chiedendo apposito incontro di approfondimento tecnico da tenersi entro e non oltre gg. 7 dalla ricezione dei rilievi mossi.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare ove possibile la ripartizione dell'anno precedente in termini percentuali. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro e/o regolate dal CCDI normativo ultra-vigente (se non in contrasto con il CCNL o ove espressamente richiesta nuova contrattazione decentrata), per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono portate a finanziare i fondi degli anni successivi.

Capo VI - Procedure di riesame della valutazione e contraddittorio. Clausole di verifica. Norme finali

Art. 48 - Procedure di riesame della valutazione della performance e contraddittorio. Ricorsi.

Il Regolamento di misurazione e valutazione della Performance deve contenere:

- le procedure di riesame della valutazione della performance di ogni dipendente e le modalità di richiesta ed effettuazione del contraddittorio;
- le procedure di ricorso ad un grado superiore per ogni decisione assunta in relazione alle premialità correlate alla valutazione della performance.

2. In ogni caso, i Dirigenti/Responsabili EQ entro 7 giorni dalla consegna degli esiti della loro valutazione possono presentare richiesta di riesame al NIV/OIV, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione. Sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il NIV/OIV decide entro e non oltre i successivi 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato. Alla decisione di riesame di prima istanza del NIV/OIV, il dipendente contro la decisione del NIV/OIV può ricorrere entro i successivi 5 gg. al Sindaco, che decide, con l'eventuale supporto del Segretario Comunale, entro e non oltre 10 gg. dal ricevimento del ricorso. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

3. I dipendenti valutati dai Dirigenti/Responsabile EQ

- entro 7 giorni dalla consegna della proposta di Scheda di Valutazione individuale possono presentare richiesta di riesame al Dirigente/Responsabile EQ valutatore, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione;
- sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il Responsabile EQ valutatore decide entro e non oltre 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato;
- ricevuta la decisione di riesame di prima istanza del Responsabili EQ valutatore, il dipendente può ricorrere al NIV/OIV entro i successivi 5 gg. contro la decisione di riesame del valutatore;
- il NIV/OIV decide sul ricorso entro e non oltre 10 gg. dal suo ricevimento e comunica contestualmente la decisione al dipendente ricorrente. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

Art. 49 - Clausola di verifica dell'attuazione del CCDI Normativo ed Economico annuale

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di aprile, e comunque ogni volta che una delle Parti lo chieda, entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le Parti possono verificare la corretta e puntuale applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI e dall'Accordo Economico annuale.
2. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed il/i soggetto/i sindacale/i richiedente/i e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti assumono e danno seguito agli impegni concordati per il superamento delle criticità applicative stabilendo le relative modalità, le fasi e le scadenze per adempiere. Di quanto emerge a conclusione della verifica le Parti sono impegnate a tenerne conto nella successiva sessione negoziale in sede di contrattazione decentrata. Il Verbale viene trasmesso al Sindaco e alla Giunta comunale, a tutti i Dirigenti/Responsabili interessati e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 50 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code

contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Gli eventuali risparmi risultanti dall'applicazione del presente CCDI o dall'Accordo Economico annuale, possono finanziare nello stesso anno un istituto contrattuale che risulta carente di disponibilità di risorse rispetto al budget annuale destinato. Tutte le economie emerse dopo la procedura applicativa precedente (con l'esclusione delle risorse variabili previste per specifiche disposizioni di legge nell'anno di riferimento), vanno a incrementare il budget disponibile della performance individuale dell'anno corrente, solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento, quali economie, delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

5. Il presente testo contrattuale 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.

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

ALLEGATO A

RIPARTIZIONE BUDGET INCENTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE ALLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DELL'ENTE E ATTRIBUZIONE E LIQUIDAZIONE IMPORTO INCENTIVO

VEDI FOGLIO EXCEL ALLEGATO A

INVIATO VIA MAIL PEC UNITAMENTE ALLA PRESENTE PIATTAFORMA DEL CCDI NORMATIVO 2026 - 2028

COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

ALLEGATO N. 1 - SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI

Denominazione del progetto:	
Dirigente/Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

[ ] Produzione di un nuovo servizio.

[ ] Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.

[ ] Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Obiettivo previsto			
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		**Quantificazione oraria del progetto:** (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Nome dipendenti partecipanti al progetto	**Area d'inquadramento**

Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto	**Indicare con una X**
Normali - obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	
Mediamente impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	
Molto impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	
Innovativi - obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	

Budget del progetto	**EURO:**

COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

ALLEGATO 2

SCHEDA PESATURA POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ'

SEGRETERIA COMUNALE/GENERALE

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ':

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si procede con la pesatura della Posizione utilizzando i seguenti due criteri, per il punteggio massimo riportato a fianco degli stessi:

A) Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità fino a 60 punti (Tabella 1 - A);

B) Livello di autonomia fino a 40 punti (Tabella 2 - B)

Per ciascuno dei criteri sopracitati, **il Segretario Comunale** attribuisce i punteggi della pesatura alle posizioni di specifica responsabilità con i criteri specificati nelle Tabelle seguenti:

	Tabella 1 - A - Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	Punti	Punteggio attribuito
1	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	**Da 51 a 60**	
2	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti inter-organici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	**Da 41 a 50**	
3	Incaricati che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.	**Fino a 40**	

	Tabella 2 - B - Livelli di autonomia	Punti	
1	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	**Da 31 a 40**	
2	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	**Da 21 a 30**	
3	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.	**Fino a 20**	

Data _____

Il Segretario Comunale/Generale

_____

Relazione sul progetto	
Risultati ottenuti	Risultato conseguito %

Valore del Punto = Budget definito del progetto
Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti

Incentivo individuale = Valore del Punto x Punteggio individuale di partecipazione

Nominativo dipendente	Area	(A) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)	(B) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 5)	(A+B) Totale punteggio individuale di partecipazione	Incentivo individuale (punteggio individuale x valore punto
				Totale	

....., lì .....

Il Responsabile

_____

Visto *del Nucleo di Valutazione per la fase di*
□ ***Conformità iniziale***

Il Nucleo di Valutazione:

_____

....., lì .....

□ ***Autorizzazione alla liquidazione***
....., lì .....
Il Nucleo di Valutazione:

_____

....., lì .....

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

ALLEGATO 3

SEGRETERIA GENERALE

SCHEDA PESATURA POSIZIONE DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE)

POSIZIONE DI FUNZIONE:

Al fine di graduare l'indennità collegata agli incarichi di Funzione (Polizia Locale) che comportano specifiche responsabilità, si procede con la ponderazione (pesatura) della Posizione di Funzione utilizzando le seguenti variabili (criteri):

1. **GRADO RIVESTITO**
2. **RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**
3. **PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE**

Per ciascuno dei criteri sopracitati, come individuati dalle relative norme contrattuali nazionali, **Il Segretario Comunale, di concerto con il Responsabile EQ Polizia Locale** attribuisce i punteggi della pesatura alle posizioni di Funzione con riferimento alle variabili sopra indicate e articolate nelle Tabelle seguenti. Al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere alla singola posizione di Funzione esaminata, ogni variabile, in relazione alla posizione rivestita dal dipendente incaricato di Funzione appartenente alla polizia locale, viene graduata, come segue:

FATTORE 1. GRADO RIVESTITO:

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale e il relativo Regolamento attuativo hanno introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati, in particolare:

a. **Agente** (Area degli Istruttori)
b. **Sottufficiale e Graduato**(Area degli Istruttori)
c. **Ufficiale** (Area dei Funzionari ed E.Q.)

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

a. **Agente (Area degli Istruttori): parametro 10**
b. **Sottufficiale e Graduato (Area degli Istruttori): parametro 20**
c. **Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.): parametro 30**

FATTORE 2. RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione di Funzione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

I. **Responsabilità su progetti** (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?);
II. **Responsabilità su funzioni** (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
III. **Responsabilità su servizi** (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

Il sistema di pesatura delle responsabilità è differenziato come segue:

I. **Responsabilità di progetti: punti 10**
II. **Responsabilità di funzioni: punti 15**
III. **Responsabilità di servizi punti 20**

(Nel caso di responsabilità di diversa tipologia si assegna il punteggio della tipologia prevalente)

FATTORE 3. PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

Tipologia 1 - Ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 0,5;**

Tipologia 2 - Ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 0,7;**

Tipologia 3 - Ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: **indice 1**

PUNTEGGIO FATTORE 1	PUNTEGGIO FATTORE 2	PUNTEGGIO FATTORE 3	TOTALE PUNTI
			Fattore 1 + Fattore 2 + Fattore 3= punti

Data

Il Segretario Comunale/Generale

_____

di concerto con:

Il Responsabile EQ/Comandante
Settore/Area/Ripartizione/U.O.C. Vigilanza

_____

ATTRIBUZIONE COMPENSO INDENNITÀ' SPECIFICA RESPONSABILITÀ'

(La corresponsione avviene dopo la conclusione del periodo d'incarico e in ogni caso dopo la conclusione dell'esercizio finanziario annuale)

Nei limiti delle risorse annualmente destinate e disponibili per l'indennità di specifica responsabilità, il compenso lordo da attribuire alla posizione di specifica responsabilità, individuata e pesata, è calcolato per come appresso specificato e per come indicato nella seguente **Tabella 3 - Compensi.**

Al corrispondente dipendente incaricato della posizione di specifica responsabilità: , inquadrato nell'area: è corrisposta l'indennità correlata al punteggio risultante dalla pesatura per ogni area di inquadramento.

Il compenso è attribuito solo alle posizioni di specifica responsabilità che ottengono **un punteggio complessivo uguale o maggiore a 50** e in base alla area contrattuale di appartenenza, secondo quanto riportato nella seguente **Tabella 3 - Compensi:**

Tabella 3 - Compensi INDENNITÀ' SPECIFICA RESPONSABILITÀ'		
Area d'inquadramento di appartenenza	Punteggio pesatura Specifiche responsabilità	Compenso lordo annuo
OPERATORI	Da 50 a 70	€ 600,00
	Da 71 a 90	€ 900,00
	Da 91 a 100	€ 1400,00
OPERATORI ESPERTI	Da 50 a 70	€ 800,00
	Da 71 a 90	€ 1.500,00
	Da 91 a 100	€ 1.800,00
ISTRUTTORI	Da 50 a 70	€ 1.500,00
	Da 71 a 90	€ 2.300,00
	Da 91 a 100	€ 3.000,00
FUNZIONARI ed EQ	Da 50 a 70	€ 2.400,00
	Da 71 a 90	€ 3.200,00
	Da 91 a 100	€ 4.000,00

PUNTEGGIO PESATURA POSIZIONE SPECIFICA RESPONSABILITÀ' (Punteggio Tabella 1 - A + Punteggio Tabella 1 - B)	
DIPENDENTE INCARICATO (PROVVEDIMENTO N° DEL)	
AREA INQUADRAMENTO DIPENDENTE INCARICATO	
PERIODO ESPLETAMENTO INCARICO*:	**DAL.....AL .....***
COMPENSO INDENNITÀ' SPECIFICA RESPONSABILITÀ' RISULTANTE	
Nel caso di insufficiente importo complessivo destinato all'indennità di Specifica Responsabilità - % riduzione proporzionale applicata a tutti i relativi compensi	%
Compenso spettante dopo l'applicazione della riduzione proporzionale	

* I periodi superiori a 15 gg. si computano come mese intero.

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE/RESPONSABILE EQ

L'Incaricato ha espletato l'incarico nel periodo suindicato per come richiesto, per cui si autorizza la liquidazione e il pagamento dell'indennità di specifica responsabilità spettante sopra specificata.

Data

IL RESPONSABILE EQ SETTORE/AREA/RIPARTIZIONE/U.O.

VISTO: **IL SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE**

TABELLA RIASSUNTIVA			
PUNTEGGIO PESATURA POSIZIONE DI FUNZIONE (Punteggio Fattore 1 + Punteggio Fattore 2 + Punteggio Fattore 3)			
DIPENDENTE INCARICATO (PROVVEDIMENTO N° DEL)			
AREA INQUADRAMENTO DIPENDENTE INCARICATO - GRADO			
PERIODO ESPLETAMENTO INCARICO*:	**DAL**	**AL**	*
COMPENSO INDENNITÀ' DI FUNZIONE RISULTANTE			
Nel caso di insufficiente importo complessivo destinato all'indennità di Funzione - % riduzione proporzionale applicata a tutti i relativi compensi		%	
Compenso spettante dopo l'applicazione della riduzione proporzionale			

* I periodi superiori a 15 gg. si computano come mese intero.

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE/RESPONSABILE EQ

L'Incaricato ha espletato l'incarico di Funzione nel periodo suindicato per come richiesto, per cui si autorizza la liquidazione e il pagamento dell'Indennità di Funzione spettante sopra specificata.

Data

IL RESPONSABILE EQ - COMANDANTE
SETTORE/AREA/RIPARTIZIONE/U.O. VIGILANZA

_____

VISTO: **IL SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE**

_____

ATTRIBUZIONE COMPENSO INDENNITÀ' DI FUNZIONE

(La corresponsione avviene dopo la conclusione del periodo d'incarico e in ogni caso dopo la conclusione dell'esercizio finanziario annuale)

Il range di riconoscimento dell'indennità di Funzione, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree di compenso, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

a. **Agenti (Area degli Istruttori) da € 600,00 fino ad € 1.500,00**
b. **Sottufficiali e Graduati (Area degli Istruttori) da € 1.600,00 sino ad € 3.000,00**
c. **Ufficiali (Area dei Funzionari ed E.Q.) da € 3.100,00 sino ad € 4.000,00.**

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito di una delle fasce economiche sopra individuate.

VALORE MASSIMO PUNTEGGI OTTENIBILE				
GRADO RIVESTITO	PUNTEGGIO FATTORE 1	PUNTEGGIO FATTORE 2	PUNTEGGIO FATTORE 3	TOTALE PUNTI
Agente (Area degli Istruttori)	10	20	1	31
Sottufficiale e Graduati (Area degli Istruttori)	20	20	1	41
Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.)	30	20	1	51

Nei limiti delle risorse annualmente destinate e disponibili per l'indennità di Funzione, il compenso lordo da attribuire alla posizione di Funzione, individuata e pesata, è calcolato per come appresso specificato nella Tabella 3 - Compensi Indennità di Funzione che segue. Al corrispondente dipendente incaricato della posizione di specifica Funzione, inquadrato nell'area: **Sottufficiale e Graduato** (Area degli Istruttori), è corrisposta l'indennità correlata al punteggio complessivo (vedi Tabella 3 - Compensi Indennità di Funzione) risultante dalla pesatura delle tre variabili (criteri) di cui alla presente Scheda.

Esemplificazione applicativa della disciplina contenuta nel CCDI Normativo 2026 - 2028, relativa alla posizione di Sottufficiale (Area degli Istruttori) che presenti le seguenti caratteristiche:

Parametro di grado: **Sottufficiale**	Parametro **20**
Responsabilità di ruolo: **di Funzioni**	Punti **15**
Caratteristiche dell'Ente: **Ente con elevate e ampie competenze (tipologia 2)**	Indice **0,7**
Fascia economica:	**da € 1.600,00 sino ad € 3.000,00**
Punteggio pesatura Posizione di Funzione	**35,7 punti**
Indennità Posizione di Funzione spettante	**€ 2.200,00**

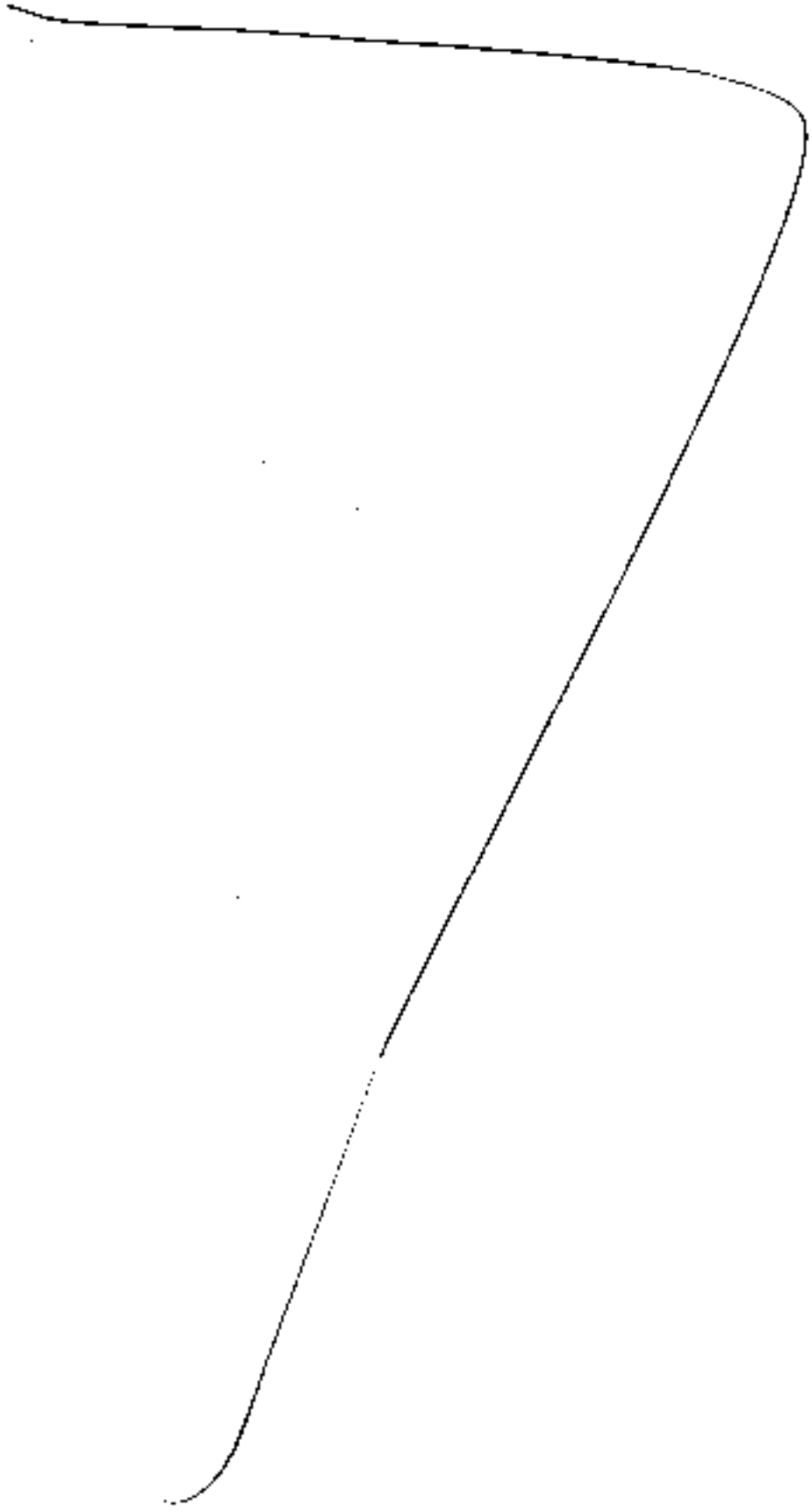
La posizione sopra esaminata potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:
20 (parametro di Sottufficiale) + 15 (parametro responsabilità di Funzioni) + 0,7(indice di peculiarità caratteristiche Ente (tipologia 2) = 35,7 punti
Il calcolo del valore dell'indennità è quello corrispondente al punteggio indicato nella Tabella 3 - Compensi Indennità di Funzione:

SOTTUFFICIALI P.L ISTRUTTORI	**35,7**	**€ 2.200,00**

Tabella 3 - Compensi INDENNITÀ' FUNZIONE		
Area d'Inquadramento di appartenenza - GRADO	Punteggio pesatura Posizione Funzione	Compenso lordo annuo
AGENTI P.L. - ISTRUTTORI	20,5	€ 600,00
	20,7	€ 700,00
	21,0	€ 800,00
	25,5	€ 900,00
	25,7	€ 1.000,00
	26,0	€ 1.100,00
	30,5	€ 1.200,00
	30,7	€ 1.300,00
	31,0	€ 1.500,00
SOTTUFFICIALI e GRADUATI P.L. ISTRUTTORI	30,5	€ 1.600,00
	30,7	€ 1.700,00
	31,0	€ 1.900,00
	35,5	€ 2.100,00
	35,7	€ 2.200,00
	36,0	€ 2.400,00
	40,5	€ 2.600,00
	40,7	€ 2.800,00
	41,0	€ 3.000,00
UFFICIALI - FUNZIONARI ed EQ	40,5	€ 3.100,00
	40,7	€ 3.200,00
	41,0	€ 3.300,00
	45,5	€ 3.400,00
	45,7	€ 3.500,00
	46,0	€ 3.600,00
	50,5	€ 3.700,00
	50,7	€ 3.800,00
	51,0	€ 4.000,00

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

..... li .....

PARTE PUBBLICA	
Dott.ssa De Francesco Michela Presidente	
Dott.ssa Parrello Patrizia Componente	

PARTE SINDACALE	
OO.SS. Territoriali	
CISL FP	RSA
UIL FPL	
CSA Regioni Autonomie Locali	
RSU	
Condello Francesco	
Galasso Oreste	
Ianni Antonio	
Scarcella Giovanni	
Scalamandrè Vincenzo