



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

REGIONE PIEMONTE – CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

AREA DIREZIONE GENERALE

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2026-2028

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Premesso che:

- con determinazione del Responsabile dell'Area Direzione Generale n.391 del 16.06.2026 è stato costituito il fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2026 che risulta così determinato:
 - risorse stabili: € 81.190,53
 - risorse variabili: € 68.399,16
- in data 24.06.2026, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di San Francesco al Campo, le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria e la R.S.U. aziendale si sono incontrate presso la sede comunale al fine di definire una ipotesi di accordo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali;
- in tale sede, è stata raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2026-2028 (parte economica 2026) costituente parte integrante e sostanziale del presente documento;
- sempre in tale ipotesi, le parti hanno concordato che, qualora, a seguito del parere favorevole del revisore dei conti e dell'autorizzazione definitiva alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale, la stessa ipotesi non subisca variazioni, essa si intende sottoscritta in maniera definitiva;
- tale ipotesi è stata trasmessa al Revisore dei Conti, Dott. Massimiliano BONINO, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, predisposta dai Responsabili dei Settori Direzione Generale e Finanziario, ai sensi dell'art.4 c.1 del CCNL 22.01.2004;
- il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in data 03.07.2026;

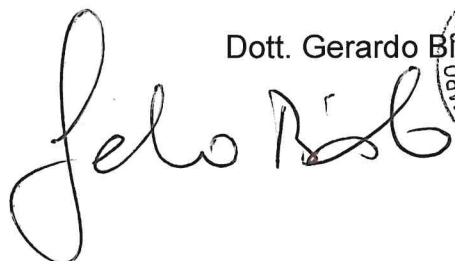
- con deliberazione di G.C. n.85 del 08.07.2026, è stata recepita l'ipotesi di CCDI 2026-2028 ed autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva;

DA ATTO

che l'ipotesi contrattuale sottoscritta tra le parti in data 24.06.2026, costituente parte integrante e sostanziale del presente documento, si intende sottoscritta in maniera definitiva.

San Francesco al Campo, li 15.07.2026

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



Dott. Gerardo Biolo

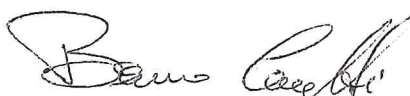


**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
SAN FRANCESCO
AL CAMPO**

Anno 2026

Sommario

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>7</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>11</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>11</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	12
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>16</i>
<i>Art. 13 - Turno</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 - Reperibilità.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)</i>	<i>17</i>
<i>Art. 16 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto).....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>20</i>
<i>Art. 20 - Maggiorazione del premio individuale</i>	<i>21</i>
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>21</i>
<i>Art. 22 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 23 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi gestione entrate</i>	<i>22</i>
<i>Art. 24 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi celebrazione matrimoni</i>	<i>22</i>
<i>Art. 25 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>23</i>



<i>Art. 26 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022.....</i>	<i>25</i>
<i>Art. 27 - Trattamento accessorio personale in distacco sindacale.....</i>	<i>26</i>
<i>Art. 28 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>27</i>
<i>Art. 29 - Lavoro agile. Criteri generali – modalità attuative.</i>	<i>27</i>
<i>Art. 30 - Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 31 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>30</i>
<i>Art. 32 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.</i>	<i>30</i>
<i>Art. 33 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada</i>	<i>31</i>
<i>Art. 34 - Welfare integrativo</i>	<i>31</i>
<i>Art. 35 - Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione</i>	<i>31</i>
<i>Art. 36 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	<i>32</i>
<i>Art. 37 - Politiche di age management</i>	<i>33</i>
<i>Art. 38 - Criteri per la individuazione delle coperture assicurative del personale.....</i>	<i>33</i>
<i>Art. 39 - Criteri per il conferimento di mansioni superiori</i>	<i>33</i>
<i>Art. 40 - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza.....</i>	<i>34</i>
<i>Art. 41 - Articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art.22 CCNL 23.02.2026.....</i>	<i>34</i>
TITOLO iv - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE_____	34
<i>Art. 42 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>34</i>
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO _____	34
<i>Art. 43 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>35</i>
<i>Art. 44 - Protezione dati personali.....</i>	<i>35</i>
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	35
<i>Art. 45 - Monitoraggio e verifiche.....</i>	<i>35</i>
<i>Art. 46 - Norme finali.....</i>	<i>35</i>









COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemilaventisei, il giorno 24 del mese di giugno, alle ore 15.30 presso la sala Giunta del Comune di San Francesco al Campo si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Presidente	Dott. Gerardo BIROLO – Segretario Comunale

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
SIND. UIL FPL	CUTAIA Maurizio
*	<i>Cutaia Maurizio</i>

- La delegata CGIL FPL, FINETTO Mariateresa, non è ammessa, su richiesta del rappresentante della UIL FPL, al tavolo della contrattazione, come supporto esperto della RSU, in linea con l'orientamento ARAN del 11.03.2026, avente ad oggetto "Funzioni locali – soggetti titolari delle relazioni sindacali nei luoghi di lavoro",

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Bruno	CERUTTI <i>Bruno Cerutti</i>
Carlo	MURA <i>Mura</i>

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

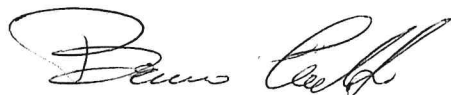
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

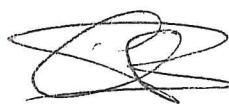
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001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

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

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



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



*Aut
11/08*



Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita con deliberazione di G.C. n.35 del 18.03.2026 ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. Gerardo BIROLO – Segretario Comunale (Presidente)
 - Per la parte sindacale:
Bruno CERUTTI
Geom. Marco GRIVET BRANCOT
Dott. Carlo MURA
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Maurizio CUTAIA (UIL FPL)
Laura SIMONETTA (CISL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

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

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con



lettera raccomandata e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

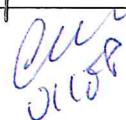
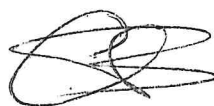
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 23.02.2026)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

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

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	n.1 istruttore amm.vo e/o operatore esperto
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto	n.1 Istruttore di vigilanza



	8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del

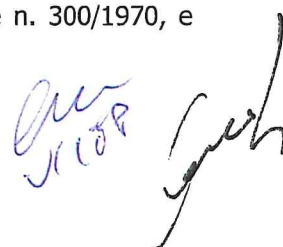
dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU unitariamente intesa e i soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono indire assemblee del personale che riguarda la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche in modalità telematica, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea, anche in modalità telematica, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;
- e. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- f. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.
- g. le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

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



Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

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

per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

7. Per il solo personale della Polizia Locale, il fondo dello straordinario, potrà essere incrementato ai sensi dei commi 3, 4 e 5 dell'Art. 6 del DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2026, n. 23 («DL SICUREZZA») in deroga al limite di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017.
8. In sede di consuntivo gli eventuali risparmi derivanti dalle risorse stanziare per il lavoro straordinario saranno destinati ad incrementare il fondo risorse decentrate di cui all'art.79 c.2 lett. d) del CCNL 16.11.2022.

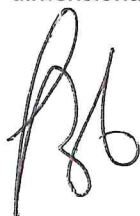
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità giornaliera definita poco sotto tiene conto delle:
 - a) valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.



3. Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da particolare articolazione di orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo. Necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – organismi istituzionali). Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori (FINO A MAX. 15 € GIORNALIERI):

Indennità prevista € 2,00 al giorno.

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

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

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

Indennità prevista € 2,00 al giorno.

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



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

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato dell'EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
 7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 15 € giornaliero.
 8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.
 9. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.
- * non è da considerare valore il bancomat.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione superiore ai 2 mesi.
 - Coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e/o di risultato.
2. Il compenso per l'esercizio delle predette responsabilità, fatti salvi gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, quantificabile fino a un massimo di € 3.000,00 per l'area degli operatori esperti/istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei

Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, è determinato in relazione alle seguenti variabili:

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

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

- **Complessità direzionali organizzative: 33%**

- Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura e/o sostituzione in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione): valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
- Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33%;

- **Responsabilità: 34%**

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 34%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 34%;
- Strategicità: valore 1/3 del 34%;

3. Per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuita un'indennità annua lorda di:

- **€ 1.500,00** nel caso di conseguimento dell'apposita qualifica da oltre 5 anni;
- **€ 750,00** nel caso di conseguimento di qualifica in data inferiore a 5 anni;

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.

6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La stessa conferenza, al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, verifica il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.



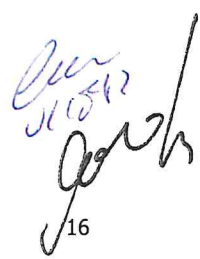
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione annuale del budget all'atto della ripartizione del Fondo al netto delle specifiche responsabilità di cui al comma 3;
 - b. ripartizione del budget di cui al pt. a. tra i dipendenti incaricati con apposito decreto, in base alla graduazione di cui al comma 3 e calcolata rispetto all'indennità massima prevista per la specifica categoria di appartenenza.
8. La predetta graduazione sarà effettuata dalla Conferenza delle E.Q. e dal Segretario Comunale.
9. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
10. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza (con conseguente riconoscimento della relativa indennità in base all'effettivo periodo di valenza del decreto di conferimento) con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q. in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
11. L'Ente può erogare, ai sensi dell'art.97 del CCNL 2022, al personale 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.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al personale che, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
Indennità prevista € 2,00 al giorno.
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del E.Q. del Settore Polizia Locale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL del 23.02.2026 art. 25.



16

2. Le parti ribadiscono quanto già contrattato nell'anno 1999 ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.1999, in merito alla riduzione di orario a 35 ore medie settimanali per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale.
3. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac del 23.02.2026) , 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) del CCNL del 23.02.2026; 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.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. (o strumento analogo di programmazione) e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O. (o strumento analogo di programmazione), di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo e comunque nel rispetto di quanto definito dalle norme;
 - e. il Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance (o strumento analogo di programmazione);
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura

- degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.;
- g. la valutazione intermedia, se effettuata, si esprime con un giudizio non numerico;
 - h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
 - i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento;
 - j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso, entro 10 gg. dalla consegna, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali nonché alle competenze espresse.
4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 16 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 15-19 del CCNL del 23.02.2026, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:
- a. Competenza
 - b. Problem Solving
 - c. Finalità.

La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione.

Nel caso di conferimento al titolare di EQ anche dell'incarico di Vicesegretario, l'ente dovrà tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.

2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.
3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:
- a. Dimensione
 - b. Responsabilità e Relazioni
 - c. Professionalità
 - d. Gestione

4. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione, fatto salvo quanto prima da specifiche norme, prima della scadenza con atto scritto e motivato avviene nei seguenti casi:

- a. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- b. intervenuti mutamenti organizzativi;

La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 5 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

- 6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area/servizio dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

- 1. La valutazione del risultato sarà a cura del NIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

L'indennità di risultato, per il periodo di valenza del presente contratto integrativo, è determinata nel **21,95%** dell'indennità di Posizione.

- 2. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **60%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **60%** non verrà corrisposta.

- 3. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

- 1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
- 2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è

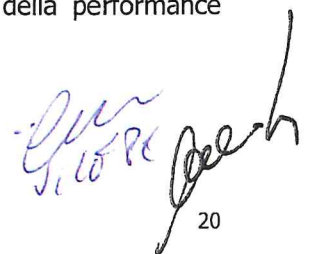


subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 60%. Le somme destinate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

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà compreso tra 60 e 89,99%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
 4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.
 5. Nel caso in cui risultino avanzi non distribuiti al personale, dette risorse rappresentano economie di Bilancio.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **60%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente (compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare) hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 9 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 3 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.



8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **60% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **60%: nessuna** distribuzione di produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti al personale dell'area in cui si sono prodotti tali avanzi.
12. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale delle altre Aree con valutazione superiore al 90%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
14. Le somme finanziate dal fondo risorse decentrate destinate alla performance che, a consuntivo risultino non utilizzate nell'anno di riferimento, sono destinate ad incrementare le risorse del Fondo dell'esercizio successivo qualora derivino da risorse stabili. Qualora, invece tali somme siano finanziate mediante risorse variabili gli eventuali risparmi saranno redistribuiti nell'anno di riferimento ad incremento delle risorse destinate alla performance individuale e organizzativa.

Art. 20 - Maggiorazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.2.2026 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 3 tra il personale partecipante al premio della performance individuale.

Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.



2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di elevata qualificazione è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di E.Q.

Art. 22 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

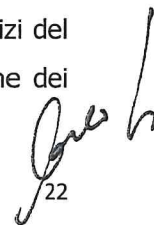
1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi alle funzioni tecniche.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale dipendente dell'Ente che svolge le funzioni tecniche individuate dalla legge, nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, secondo i principi di valorizzazione delle professionalità interne, responsabilizzazione e miglioramento dell'efficienza amministrativa.
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, nonché le eventuali ipotesi di riduzione o esclusione dell'incentivo, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente adottato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 e approvato con deliberazione di G.C. 65 del 08.05.2024.
4. I criteri di definizione del Regolamento di cui al comma precedente è stato oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di relazioni sindacali.

Art. 23 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi gestione entrate

1. Le parti, richiamato l'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018 (Legge di Bilancio), convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi gestione entrate.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore tributi, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dell'evasione contributiva (ex art. 1 D.L. n. 203 del 2005).
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente approvato con deliberazione di C.C. 44 del 18.12.2024.

Art. 24 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi celebrazione matrimoni

1. Le parti, richiamato l'art. 15, comma 1, lettera d) CCNL 1.4.1999 come integrato dell'art. 4 del CCNL 5.10.2001, art. 67, comma 3, lettera a) CCNL del 21/05/2018 e art. 43 della Legge 27.12.1997, n. 449, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi del personale dei servizi demografici che avranno espletato le attività connesse alla celebrazione dei


22

matrimoni, riconosciuti come servizi aggiuntivi, a cui si aggiunge per le eventuali attività fuori orario di servizio.

2. Gli incentivi sono riconosciuti agli Ufficiali di Stato Civile assegnati al servizio preposto che avranno espletato le attività connesse alla celebrazione dei matrimoni, riconosciuti come servizi aggiuntivi.
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente approvato con deliberazione di G.C. 54 del 13.05.2026.

Art. 25 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente (o l'E.Q.) dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo, se è possibile convertirlo in risultati compatibili con i punteggi in vigore presso questo Ente. In caso contrario dovrà utilizzare gli strumenti di questo Ente. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 80%;
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio



massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale. Il punteggio max attribuibile è determinato in 100 pt.

- b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'art.1 (campo di applicazione) del CCNL 23.02.2026 nonché, nel medesimo corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi e si identifica nell'anzianità di servizio maturata nella categoria di appartenenza. In particolare, saranno riconosciuti n.3 pt. per ogni anno maturato nella categoria in godimento, partendo dall'ultimo passaggio effettuato. Al dipendente con la maggiore anzianità saranno attribuiti 100 punti; A tutti gli altri saranno attribuiti punteggi in misura proporzionale al numero di anni di anzianità.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 70%, l'Esperienza professionale il 30%.
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
8. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l'Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
9. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
11. Al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore sono previste separate graduatorie, per le procedure di progressione economica orizzontale riservate al personale Responsabile di Area Funzionale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, qualora il titolare di E.Q. debba valutare altri dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari.



12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale e dei differenziali tabellari eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 26 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL 23.02.2026, che introduce delle modifiche ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale, si stabilisce che le progressioni tra le aree di cui all'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 possono essere previste entro il termine del 31.12.2026 **salvo ulteriori proroghe previste dalle vigenti disposizioni normative;**
2. Secondo quanto stabilito in sede di confronto sindacale ai criteri definiti dal CCNL sono attribuiti i pesi come appresso indicati:

CRITERI		PESO
a.	<i>Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;</i>	40%
b.	<i>Titolo di studio;</i>	20%
c.	<i>Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.</i>	40%

Tali criteri e la disciplina di dettaglio della procedura valutativa saranno ulteriormente definiti in apposito regolamento comunale.

- a) L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni (**massimo 40 punti**):
- servizio prestato alle dipendenze del Comune di San Francesco al Campo, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.
- b) Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni (**massimo 20 punti**):

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 5
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(non attinente al profilo oggetto di</i>	Punti 7

<i>selezione)</i>	
Diploma di laurea triennale <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 9
Diploma di laurea triennale <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 11
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 13 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento <i>(non attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15 <i>(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)</i>
Master universitario di I livello	Punti 17 <i>(per ciascun titolo)</i>
Master universitario di II livello	Punti 20 <i>(per ciascun titolo)</i>

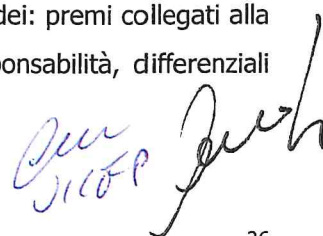
c) Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni **(massimo 40 punti)**:

1. conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 3 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;
2. corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 3 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 15 punti;
3. abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
4. docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;
5. competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo 9 punti.

Art. 27 - Trattamento accessorio personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale è riconosciuto una quota pari a 75% delle voci dei: premi collegati alla performance individuale e organizzativa, indennità di funzione e specifiche responsabilità, differenziali





tabellari conseguite nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco secondo quanto previsto dall'art. 46 del CCNL 23.02.2026. Tale articolo si applica dal 1.1.2027.

2. Tale somma potrà essere erogata con carattere di fissità e periodicità mensile fino a concorrenza di quanto il dipendente in distacco percepiva mensilmente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco

Art. 28 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. I dipendenti del Comune di San Francesco al Campo usufruiscono delle seguenti tipologie di servizio mensa:
 - presso la scuola elementare "Calvino" e presso la scuola media "M. Costa" di San Francesco al Campo, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 4 ottobre 2000, che ha autorizzato i dipendenti comunali, previo nulla osta del Dirigente Scolastico dell'Istituto Comprensivo, ad usufruire del servizio di ristorazione scolastica;
 - mediante il servizio sostitutivo di mensa presso gli esercizi pubblici convenzionati del territorio secondo la seguente modalità:
 - corresponsione da parte dell'Amministrazione Comunale di una quota parte;
 - versamento della rimanente quota parte a carico del dipendente direttamente dallo stesso dipendente all'esercente;
2. Possono usufruire del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o serali con una pausa non inferiore a trenta minuti e una prestazione lavorativa complessiva di almeno 7 ore.
3. Così come previsto dal comma 10 dall'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. (o del Dirigente) del Servizio competente.
4. Hanno diritto al servizio mensa anche i dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile. Ai fini dell'erogazione del buono pasto, come previsto dal comma 3bis dell'art. 41 CCNL 2022-2024, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

Art. 29 – Lavoro agile. Criteri generali – modalità attuative.

1. Al fine di garantire l'equilibrio tra flessibilità individuale e funzionalità del servizio, le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e da remoto, conformemente alle disposizioni contenute negli artt. 40- 41-42 del CCNL 23.02.2026, come di seguito indicato:
 - L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, impegnati nelle attività che possono essere svolte in chiave agile, che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.

- La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
- Particolare attenzione deve essere prestata per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità, che possono usufruire di un numero di giorni di attività resa in modalità agile, superiori rispetto a quelle previste per il restante personale.
- Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile è definito in sede di accordo individuale.
- Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro agile dandone comunicazione all'amministrazione.
- L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità e inoperabilità; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.
- Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro come da vigente CCNL, le/i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa – eventualmente anche part time – in modalità lavoro agile secondo la seguente distribuzione giornaliera:
 - a) fascia di contattabilità: dal lunedì al venerdì: prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 7.30 e le ore 20.00. con una pausa per il pranzo di almeno 30 minuti da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali, tra le 13:00 e le 14:30
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa: dalle ore 20.00 alle ore 7.30 del giorno successivo
- Nelle giornate in lavoro agile non potranno in ogni caso essere maturate ore in conto flessibilità.
- Ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – deve rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
- Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/lavoratrice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

- Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.
2. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:
- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
 - L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite lavoro agile qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
 - Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità agile, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).
 - Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come "*non smartabili*", dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
 - Il titolare di E.Q. verifica, se le attività in cui è impegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro agile, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al lavoro agile. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato.
3. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono i seguenti:
- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta.

Art. 30 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata alla formazione del personale una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:



- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
 4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni EQ si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 31 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale¹.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
2. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.
3. Il budget viene previsto annualmente in sede di adozione della deliberazione di giunta comunale con la quale è determinata la devoluzione dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione al codice della strada.

Art. 32 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro impiegato per l'attività di sicurezza e di pulizia stradale necessario per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ai sensi dell'art. 56 c. ter CCNL 16.11.2018, dell'articolo 22 comma 3 bis del DL 50/2017² e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38 comma 5 del CCNL del 14.09.2000 e ss.mm.ii..
2. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme

¹ Il fondo di previdenza complementare principale per la Polizia Locale è il Fondo Perseo Sirio, un fondo pensione negoziale chiuso dedicato ai dipendenti pubblici. L'adesione è volontaria e permette di integrare la pensione obbligatoria, beneficiando spesso di contributi del datore di lavoro provenienti dalle risorse dell'art. 208 del Codice della Strada. *Una quota dei proventi delle multe (fino al 50% della quota spettante agli enti) può essere destinata a finalità assistenziali e previdenziali per il personale.* **Novità Normative:** Recenti interpretazioni confermano che questi incrementi non rientrano nei limiti del tetto al salario accessorio, facilitando il finanziamento della previdenza integrativa da parte dei Comuni. **Regolamenti Locali:** Ogni Comune deve adottare un regolamento specifico per disciplinare le modalità di versamento e i criteri di ripartizione tra il personale. **Legge di Bilancio 2026:** È previsto un potenziamento del fondo destinato alla previdenza complementare per le forze dell'ordine e di soccorso (circa 20 milioni annui dal 2026), sebbene la Polizia Locale stia ancora lottando per la piena **equiparazione previdenziale** alle forze di polizia dello Stato. **Specificità Professionale:** Le organizzazioni sindacali spingono per il riconoscimento della "specificità" del ruolo, che permetterebbe tutele previdenziali superiori in linea con i comparti Sicurezza e Difesa.

² DECRETO-LEGGE 24 aprile 2017, n. 50 art. 22

3-bis. A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi **non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso**. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

complessivamente versate dai soggetti organizzatori e promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari.

3. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonché quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.
4. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.
5. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 33 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, ed in particolare l'art. 208, nonché l'art. 142 convengono che l'Ente destina i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada nel rispetto dei vincoli di legge e delle finalità ivi previste.
2. L'amministrazione potrà destinare tali risorse a misure di assistenza e di previdenza, all'incentivazione per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, per incrementare il fondo dello straordinario. Per la realizzazione delle presenti iniziative sarà coinvolto tutti il personale della Polizia Locale.
3. La destinazione della quota parte dei proventi finalizzata al trattamento accessorio del personale della Polizia Locale è effettuata nel rispetto dei limiti di finanza pubblica e delle disposizioni vigenti in materia di salario accessorio, nonché dei principi di selettività e correlazione alla performance individuale e organizzativa.

Art. 34 – Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo di cui all'art. 59 CCNL 23.02.2026, le parti rimandano la destinazione di risorse in base all'attuazione dei piani welfare come stabilito all'art. 45 CCNL 23.02.2026

Art. 35 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, di destinare somme di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026, ove ne ricorrano le condizioni, a favore del personale assegnato a tempo parziale per le prestazioni rese a seguito di convenzione tra Enti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026.



2. A tal fine la destinazione del fondo annuale deve comprendere gli emolumenti di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 da destinare al personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per le prestazioni effettuate per effetto di accordi e convenzioni, compresi i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, per i dipendenti a tempo pieno di altri Enti (personale in eccedenza). Per il personale assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, sono a carico delle risorse di cui all'art. 59, i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro.
3. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato a tempo parziale altro Ente, sono adottati dai rispettivi enti in modo proporzionalmente;
4. Le risorse previste dal comma 2 sono destinate secondo i criteri stabiliti per gli altri dipendenti.

Art. 36 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

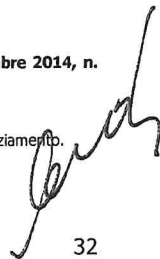
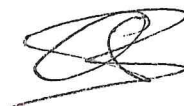
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2, 7 e 8, del CCNL 23.02.2026, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015³. Nelle suddette ipotesi, le

³ Art. 8 DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

Art. 8 Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 7 CCNL 23.02.2026.

Art. 37 – Politiche di age management

1. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di **tutor** per i nuovi inserimenti lavorativi e l'attività di docenza al fine di valorizzare l'esperienza acquisita. Con conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale.
2. Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, fermo restando la compatibilità con le esigenze di servizio, una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione part time, di accesso al lavoro agile e da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino un equilibrio con la vita privata.
3. Per il personale prossimo alla quiescenza l'amministrazione si impegna a valutare la riduzione del numero di turni notturni e l'esonero dai servizi di reperibilità in orari notturni, previo assenso scritto del dipendente.

Art. 38 – Criteri per la individuazione delle coperture assicurative del personale

1. Al fine di promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione, sono a regime azioni per la copertura assicurativa dei rischi per il personale.
2. L'amministrazione assicura per tale specifica finalità adeguata copertura nei limiti di stanziamento di bilancio.

Art. 39 – Criteri per il conferimento di mansioni superiori

1. L'attribuzione delle mansioni superiori avviene su decisione del Segretario Comunale, previa richiesta dei titolari di Elevata Qualificazione in cui si presenta la specifica necessità.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, **hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.**

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge

((la parte di un'unione civile di cui all'[articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76](#) o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge)), i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'[articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, **è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'[articolo 3 della legge n. 104 del 1992](#), è riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

((5-bis. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritrosiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.))

((5-ter. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 5-bis, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni))

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. **Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.**

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

2. Le mansioni sono attribuibili in via prioritaria, al personale della medesima struttura ove si è verificata la vacanza, sulla base delle competenze professionali esercitate dal dipendente.

Art. 40 - 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

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

Art. 41 - Articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art.22 CCNL 23.02.2026

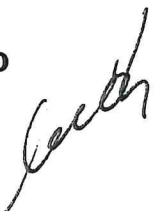
1. L'attività in lavoro su quattro giornate è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, impegnati nelle attività che possono essere svolte su quattro giornate, che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
2. L'amministrazione individuerà i servizi e le attività che possono essere effettuate su quattro giorni settimanali, i cui criteri sono i seguenti:
 - Lo svolgimento della prestazione di lavoro su quattro giorni non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
3. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro su quattro giornate a parità di condizioni, sono i seguenti:
 - lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva, personale prossimo alla quiescenza. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 42 - Eccedenza di Personale

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

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



Art. 43 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

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

Art. 44 – Protezione dati personali

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

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 45 - Monitoraggio e verifiche

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

Art. 46 - Norme finali

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

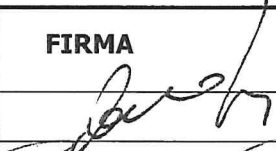
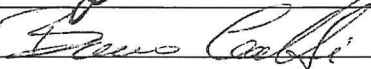
Allegati:

1. Costituzione fondo risorse decentrate 2026
2. Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2026

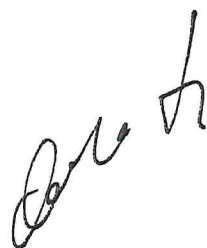
SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:****Data:** _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Gerardo BIROLO	
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. U.I.L. – FPL	Maurizio CUTAIA	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Carlo MURA	
Bruno CERUTTI	

Le parti concordano con la presente pre-intesa, qualora a seguito del parere favorevole del revisore dei conti e dell'autorizzazione definitiva alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale non subisca variazioni, si intenda sottoscritta in maniera definitiva.



Comune di San Francesco al Campo

Preventivo
2026

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

Risorse storiche

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	40.406,81
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.674,27
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	12.619,33
Totale incrementi stabili (a)	14.293,60

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	586,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.497,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.774,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	565,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	4.312,12
Art. 58 c.1 CCNL 2026 - 0,14% MONTE SALARI 2021 a valere dal 2024	759,55
Art. 14 c. 1 bis DL 25/2025 convertito in Legge 69/2025 - incremento fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2015	52.000,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	61.495,57

DECURTAZIONI - a detrarre soggette a limite

Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	1.748,61
Art. 60 CCNL 2026 - Decurtazione per parziale conglobamento dell'indennità di COMPARTO nello stipendio tabellare a valere dal 1.1.2026	2.433,04
Totale decurtazioni parte stabile soggetta al limite (c1)	4.181,65

DECURTAZIONI - a detrarre NON soggette al limite

Quota Art. 14 c. 1 bis DL 25/2025 convertito in Legge 69/2025 DESTINATA ALLE E.Q. (contrattata)*	26.000,00
Totale decurtazioni parte stabile NON soggetta al limite (c2)	26.000,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c1)	50.518,76
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c1-c2)	86.014,33

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.374,36
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	7.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	10.374,36

Deh

Deh

Deh

Deh

Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	31.700,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	20.000,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	1.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra EQ e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. QUOTA ANNO 2026	807,79
Art. 58 c.2 CCNL 2026 - Incremento 0,22% MONTE SALARI 2021 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra EQ e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2024. QUOTA ANNO 2026	827,18
Art. 58 c.2 CCNL 2026 - Incremento 0,22% MONTE SALARI 2021 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra EQ e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2024. RECUPERO UNA TANTUM ANNO 2025	827,18
Art. 58 c.1 CCNL 2026 – 0,14% MONTE SALARI 2021 a valere dal 2024 RECUPERO UNA TANTUM 2024 E 2025	1.519,10
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	744,51
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	58.925,76
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	69.300,12

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	155.314,45
---	-------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	4.050,49
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	1.674,27
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	55.168,36
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b -c2)	149.589,69

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999

Quach

Quach

[Signature]

Comune di San Francesco al Campo	
UTILIZZO FONDO	2026
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	149.589,69
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	81.190,53
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	68.399,16

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE			
		PREVENTIVO	CONSUNTIVO
	Differenziali stipendiali in godimento (dal 2023)	12.950,29	
	Progressioni economiche STORICHE	9.750,00	
	Indennità di comparto art. 60 CCNL 2020, quota a carico fondo	8.325,41	
	Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.350,00	
	Totale utilizzo risorse stabili (D)	36.375,70	
	SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	44.814,83	
	Totale utilizzo progressioni	15.100,29	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)		
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	31.700,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.500,00	
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	20.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	53.200,00	

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)
--

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Turno - art. 25 CCNL 2026	10.000,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.500,00	
Indennità di servizio esterno – art. 47 CCNL 2026 (Vigilanza)	1.650,00	
* Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	19.791,67	
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	7.000,00	

Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	1.000,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 59 c. 2 lett. b) CCNL 2026 contrattate nel CCDI dell'anno	18.072,32	
Totale utilizzo altre indennità (H)	60.013,99	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	149.589,69	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VERIFICA RISPETTO ART. 59 COMMA 3 CCNL 2026 3. La contrattazione collettiva integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle risorse destinate ai suddetti trattamenti economici.	Ok
--	-----------

*** Le parti concordano che la cifra utilizzata per le particolari Responsabilità è a valere solo per il 2026, sarà oggetto di contrattazione per gli anni successivi**

