
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2026/2028

***CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI
UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 23/02/2006)
ANNO 2026***

L'anno duemilaventisei il giorno due del mese di ottobre, si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate

Sono presenti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente D.ssa Carla Amato – Segretario Comunale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Fabio Mascetti – Rappresentante UIL FP Varese

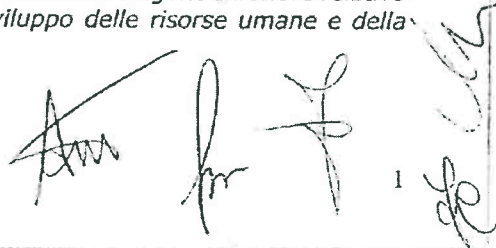
Alessandro Maria Ferri – Rappresentante CISL FP dei Laghi

LE RAPPRESENTANZE R.S.U.

Caimi Francesca

Federico Jardini

Le parti sottoscrivono il seguente CCDI del personale dipendente del Comune di Venegono Inferiore relativo all'anno 2026 - parte normativa ed economica -per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività



Sommarîo

Art. 1 - Finalità e principi	3
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	3
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali	4
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri	4
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	5
Art. 6 - Informazione	5
Art. 7 - Confronto, soggetti e materie	6
Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie	6
Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	6
Art. 10 - Assemblee	6
Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali	7
Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	7
Art. 12 - Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree	8
Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici	10
Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	10
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	11
Art. 16 - Indennità di funzione del personale della polizia locale	12
Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	13
Art. 18 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada	14
Art. 19 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi	14
Art. 20 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge	15
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	15
Art. 22 - Rimborso spese a favore dei messi notificatori	16
Art. 23 - Incentivazione ulteriore per il personale scolastico	16
Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro	16
Art. 24 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	16
Art. 25 - La Banca delle Ore	17
Art. 26 - Lavoro Agile e da Remoto	18
Art. 27 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo	18
Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018	18
Art. 29 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro	18
Art. 30 - I piani di welfare integrativo	18
Art. 31 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili	19
Art. 32 - Salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 33 - Innovazioni tecnologiche e formazione	20
Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	20
CAPO V - Il Fondo del Salario Accessorio	21
Art. 35 - La costituzione del fondo per le risorse decentrate	21
Art. 36 - L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate	21
CAPO VI - norme finali	21
Art. 37 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	21
Art. 38 - Norme finali	22

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 23/02/206).....25

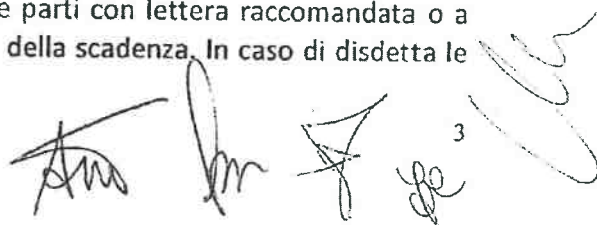
Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

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

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

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



disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.

5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'**interpretazione** di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica **richiesta** formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
7. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle **trattative**, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia **raggiunto** l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e **decisione**, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), p bis) q), r), s), t), z), aa), ad), ah).
8. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), ag), ai), al) am), an) e ao) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo **pregiudizio** alla funzionalità dell'azione **amministrativa**, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via **provvisoria**, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e **prosegue** le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è **fissato** in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
9. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove **indicazioni** contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve **permettere**, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo **scopo** di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, **psicologico** e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Di ogni seduta dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale negli incontri sia di confronto che di contrattazione è a cura del segretario verbalizzante costituito da personale dell'ufficio segreteria.
2. Le parti, previa verifica di quanto contenuto nel verbale, procedono successivamente alla

sottoscrizione del verbale.

3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, rispettivamente agli art. 5 e 7 del CCNL, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti ed, per quanto riguarda il piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, se esplicitamente richiesto dagli stessi.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023 nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'Z' or '7' in the center, and a signature on the right with the number '5' written below it.

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie

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

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. che quindi sono CISL FP, UIL FPL e CSA RAL;
 - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa quelli riportati all'art. 7 comma 4 del CCNL 23.02.2026.

Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

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

Art. 10 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
3. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
6. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
7. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione di Ente, del dlgs 150/2009 e s.m.i.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
3. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, premio dell'eccellenza e performance per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Tali incentivi vengono ripartiti a seguito della predisposizione da parte dei Responsabili di Area di apposite schede di valutazione annuali, ai sensi di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Vengono liquidati quale performance organizzativa anche tutti i risparmi derivanti dalle varie indennità, dalla performance individuale e dei differenziali attribuiti nell'anno di riferimento;

Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

- infortunio sul lavoro;
- assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 60 giorni l'anno;
- assenza per terapie salvavita,
- congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
- congedo parentale al 100%;
- permessi di cui alla L. 104/1992;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
- assenze per attività di volontariato di cui al D.Lgs. 02.01.2018 n. 1;
- permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;

- permessi, distacchi ed aspettative sindacali.

- b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Al finanziamento della performance individuale viene destinato almeno quanto previsto dall'art. 59 comma 3 del CCNL 2022/2024. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dei Responsabili di Area del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti, sulla base delle schede di valutazione previste. I progetti di performance individuale presentati dai Responsabili di Area per i propri dipendenti, vengono approvati con deliberazione di Giunta Comunale nell'ambito del Piano della Performance quale sezione del PIAO, assegnando una percentuale del budget complessivo a ciascun progetto;
- c) **Differenziazione del premio individuale.** Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 48 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 5% dei dipendenti (art. 48 comma 3 del CCNL 23/02/2026) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità per ente.

Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale

In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:

- il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli
- anni precedenti;
- la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;

4. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

Art. 12 - Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse

assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nella data di decorrenza del beneficio e che nei tre anni precedenti non abbia beneficiato di alcuna progressione economica.

5. I criteri di partecipazione alle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL sono i seguenti:

- a) Non aver ricevuto provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni;
- b) Essere in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che negli ultimi 3 (può essere elevato a 4 o ridotto a 2 anni) anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa purchè nello stesso profilo professionale o equivalente;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato purchè nello stesso profilo professionale o equivalente.

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

1. la media della valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime tre valutazioni cronologicamente disponibili qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. l'esperienza professionale acquisita, intesa come anzianità complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 4 punti per ogni anno fino al massimo di 40, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale. L'anzianità massima considerata ai fini del punteggio è pari ad un massimo di 10 anni;

A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento e in subordine alla posizione economica inferiore.

- c) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% rispetto il punteggio complessivo ottenuto.

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

Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera di Euro 2,00 al giorno. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.
3. Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile di Area di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: Operatore Esperto - sottoposto a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risulta sottoposto a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

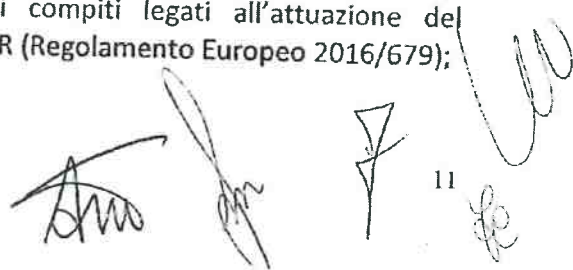
4. Per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate.

Le figure interessate da tale indennità sono:

- Bibliotecaria/Educatrice: per lo svolgimento di due attività differenti che prevedono anche lo spostamento da una sede all'altra.
- Messo Comunale: per lo svolgimento anche di attività amministrativa presso l'ufficio tecnico

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - **specifiche** responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile di Area competente, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Il personale interessato è:
- N. 3 ufficiali di anagrafe e stato civile – Euro 500,00;
 - Responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro – Euro 500,00
 - Addetto all'URP – Euro 350,00
8. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente.

Art. 16 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg); 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; 6) Grado di capitano/commissario.	Fino a 4.000,00

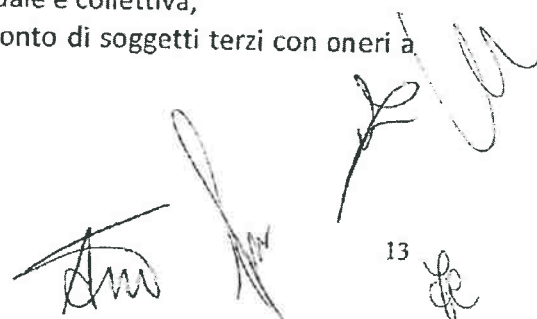
3. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
4. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente.

Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL, così come integrato dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

L'importo giornaliero dell'indennità è stabilito in Euro 3,00.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.



4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

Art. 18 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota non superiore al 50% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada (salvo diverso indirizzo da parte della Giunta), come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 25% a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, dimessa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;
 - b. Per il 25% all'incentivazione del personale della Polizia Locale (collegati a specifici progetti di performance) per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12;
 - a. Per il 25% a c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei piani di cui all'articolo 36, a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti vulnerabili, quali bambini, anziani, disabili, pedoni, ciclisti e conducenti di ciclomotori e di motocicli, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale;
 - b. Per il 25% a misure di assistenza e di previdenza specifiche per il personale della Polizia Locale, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale e autorizzazione da parte della Giunta.
3. Gli importi destinati all'incentivazione della performance per progetti dei dipendenti della polizia locale, per essere portati a finanziare le risorse variabili non soggette al limite del fondo del salario accessorio, devono provenire dal maggior incasso delle sanzioni al codice della strada, realmente realizzato e certificato nell'anno corrente rispetto l'anno precedente.

Art. 19 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

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

straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi, anche per l'utilizzo dei mezzi dell'ente, derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 20 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.
2. Gli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche, previste ai sensi dell'art. 45 del dlgs 36/2023, sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati.
2. L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è oggetto di contrattazione.
3. L'indennità di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, viene erogata sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 21.02.2025. Per l'anno 2026 viene destinata alla retribuzione di risultato una percentuale pari al 17,23% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti, corrispondente a Euro 12.118,19, che viene incrementata dalla quota per incarichi di EQ relativa allo 0,22% del monte salari 2018 per un importo di Euro 508,30 e della quota per incarichi di EQ relativa allo 0,22% del monte salari 2021 per un importo di Euro 592,86 per un totale di Euro 13.219,35.

15

Art. 22 - Rimborso spese a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 59 del CCNL, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota del 100% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati in base ai rimborsi introitati per notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 23 – Incentivazione ulteriore per il personale scolastico

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

Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro**Art. 24 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro**

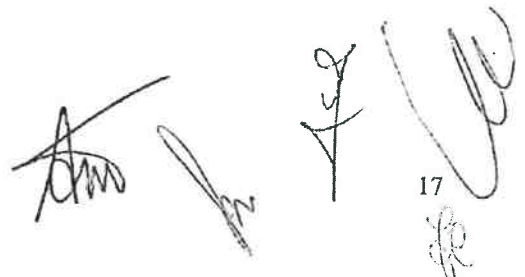
1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario di lavoro è ordinariamente di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Ai fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori e personalizzate, compreso l'utilizzo dello smart working.
3. I Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, per particolari stati di infermità attestati in

apposite certificazioni mediche, o che siano lavoratori residenti fuori sede, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico e alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di massimo mezz'ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano e nell'uscita anticipata di mezz'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata per un massimo di 60 minuti complessivi di debito orario. Le disposizioni previste dal presente comma modificano l'art. 6 della direttiva del segretario comunale del 9 luglio 2026 prot. 7304 .
7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti, deve essere recuperato al massimo nell'ambito di due mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.
8. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali.
9. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si confrontano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 25 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, rese e non monetizzate. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.



17

Art. 26 – Lavoro Agile e da Remoto

1. La disciplina del lavoro agile è contenuta nel relativo regolamento dedicato.

Art. 27 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte, con una pausa non inferiore a trenta minuti e un rientro di minimo due ore.

Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
 - a. In gravi condizioni di salute;
 - b. Con gravi situazioni di disagio.

Art. 29 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

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

Art. 30 - I piani di welfare integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 45 del CCNL quota parte delle risorse del fondo risorse decentrate.
3. L'importo definito dovrà prioritariamente assicurare:
 - a) Iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
 - b) Supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario

- nazionale;
- f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Art. 31 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

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

Art. 32 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue.

- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientra in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 33 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dagli art. 54 e 55 del CCNL 2019-2021 e s.m.i.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte.



CAPO V – Il Fondo del Salario Accessorio**Art. 35 – La costituzione del fondo per le risorse decentrate**

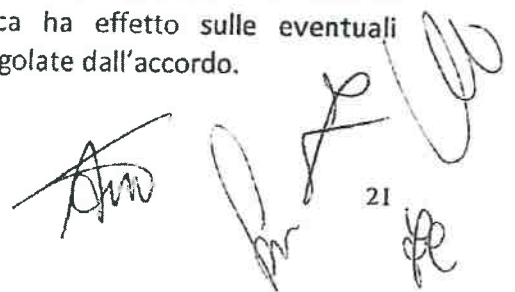
1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate sulla base delle regole dettate dai CCNL, come anche il calcolo del rispetto dei limiti del salario accessorio, è un atto datoriale ed è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo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

Art. 36 – L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata (che residua dal finanziamento delle uscite fisse e ricorrenti, quali progressioni economiche orizzontali già acquisite e indennità di comparto del personale in servizio) e a quella variabile eventualmente disponibile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti.

CAPO VI - norme finali**Art. 37 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



21

Art. 38 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Three handwritten signatures in black ink are visible at the bottom left of the page. The first signature on the left is partially cut off. The middle signature is a large, stylized cursive script. The signature on the right is also in cursive and appears to end with the letters 'Am'.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 23/02/2006)

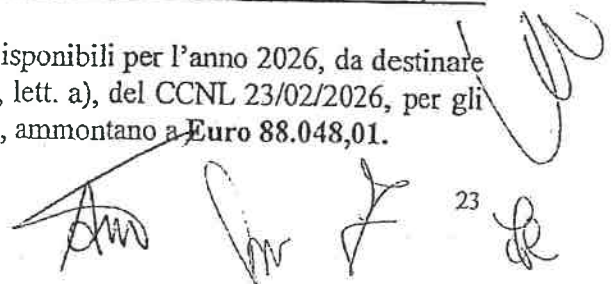
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2026

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 del CCNL 16/11/2022, come integrato dall'art. 58 e 59, comma 1, del CCNL 23/02/2026, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione G.C. n. 43 del 23/04/2026, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2026 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione dirigenziale n. 207 del 04.05.2026 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026 per un totale di Euro 119.667,19, di cui Euro 68.968,77 per la parte stabile ed Euro 50.698,42 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 23/02/2026, e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., nonché della decurtazione dovuta al conglobamento di quota parte dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare ex art. 60, comma 5, del CCNL 23/02/2026 pari a Euro 2.576,76, della decurtazione "permanente" pari a Euro 4.448,00, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.
Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:
 - Euro 4.833,00 ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 1,2% del monte salari 1997 per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2026, come previsto nel PIAO/Piano della performance;
 - Euro 17.000,00, comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16/11/2022, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 per adeguare le disponibilità del fondo, sulla base delle necessità organizzative e gestionali, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del 2026, come previsto nel PIAO/Piano della performance o da destinare al Welfare Integrativo;
 - Euro 1.240,16 ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 0,22 % del monte salari 2018, ad incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/2021;
 - Euro 1.349,95 ai sensi dell'art. 58, comma 2, del CCNL 2022-2024 per il comparto Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026, in misura pari al 0,22 % del monte salari 2021, ad incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/2021;
 - Euro 1.349,95 ai sensi dell'art. 58, comma 2, del CCNL 2022-2024 per il comparto Funzioni Locali sottoscritto il 23/02/2026, in misura pari al 0,22 % del monte salari 2021, ad incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022, finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D. L. n. 80/2021, come una tantum corrispondente alla quota riferita all'anno 2025;

3. Come risulta dal prospetto allegato le risorse decentrate disponibili per l'anno 2026, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 23/02/2026, per gli utilizzi previsti dall'art. 59, comma 2, del CCNL 23/02/2026, ammontano a Euro 88.048,01.

23



CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 59, comma 2, del CCNL 23/02/2026, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 59, comma 3, del CCNL 23/02/2026 e degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. La ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta in sede di contrattazione decentrata.

Le risorse disponibili del fondo, annualmente determinate ai sensi del precedente comma 1, al netto delle destinazioni vincolate (progressioni storiche e indennità di comparto), vengono ripartite come segue:

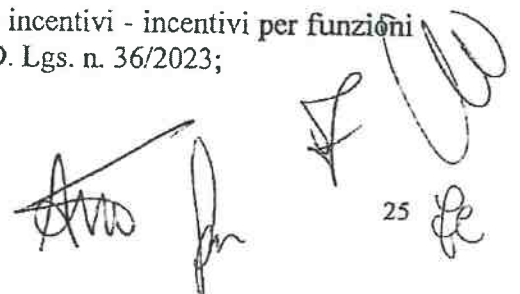
Descrizione	Risorse disponibili
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 59, comma 2, lett. a), CCNL 23/02/2026)	€ 12.794,01
Premi correlati alla performance individuale (art. 59, comma 2, lett. b), CCNL 23/02/2026)	€ 12.123,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 59, comma 2, lett. c), CCNL 23/02/2026)	€ 3.125,00
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 26, commi 1 e 5, CCNL 23/02/2026 (art. 59, comma 2, lett. d), CCNL 23/02/2026)	€ 0,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 (art. 59, comma 2, lett. e), CCNL 23/02/2026)	€ 2.350,00
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022 (art. 59, comma 2, lett. f), CCNL 23/02/2026)	€ 0,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 CCNL 23/02/2026 (art. 59, comma 2, lett. f), CCNL 23/02/2026)	€ 1.580,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 326,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018); art. 45 D. Lgs. n. 36/2023	€ 15.000,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ 8.500,00
Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL	€ 150,00

14/09/2000, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21/05/2018	
Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili, attribuiti in anni precedenti	€ 6.450,00
Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili, da attribuire nell'anno corrente	€ 5.650,00
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, comma 2, CCNL 23/02/2026 (art. 59, comma 2, lett. k), CCNL 23/02/2026)	€ 20.000,00
TOTALE	88.048,01

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 43 del 23.04.2026, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2026, così come quantificate al punto 3. vengono ripartite come di seguito meglio specificato:

- a) Euro 13.444,01 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al **personale non dirigente** sulla base dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dal presente CCDI – vengono inoltre destinate a performance organizzativa tutti i risparmi **derivanti** dagli altri istituti (indennità, risorse previste per differenziali stipendiali, performance individuale);
- b) Euro 12.123,00 per i premi correlati alla performance individuale, quantificati nel **rispetto** di quanto previsto dall'art. 59 comma 3 del CCNL 23.02.2026, come segue:
- Euro 3.000,00 per matrimoni fuori sede da parte degli ufficiali di stato civile;
 - Euro 810,00 per commissioni di concorso da parte del personale non incaricato di EQ;
 - Euro 8.313,00 per progetti di performance individuale;
- c) Euro 3.125,00 per le indennità condizioni di lavoro (Euro 2,00 al giorno), di cui all'art. 70-bis, CCNL 21/05/2018 da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo ai seguenti profili: n. 3 agenti contabili, n. 1 operatore esperto (necroforo), n. 1 Bibliotecaria/Educatrice e n. 1 Messo con funzioni amministrative presso **ufficio tecnico**;
- d) Euro 2.350,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto integrativo, ai seguenti profili:
- n. 3 ufficiali di anagrafe e stato civile (Euro 500,00 ciascuno)
 - Responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro – RLS – (Euro 500,00)
 - n. 1 addetto ufficio relazioni con il pubblico (Euro 350,00)
- e) Euro 1.580,00 per Indennità di servizio esterno (Euro 3,00 al giorno) di cui all'art. 47 CCNL 23/02/2026 (art. 59, comma 2, lett. f), CCNL 23/02/2026) per n. 2 Agenti di Polizia Locale;
- f) Euro 15.000,00 per risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi **per funzioni tecniche** art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018); art. 45 D. Lgs. n. 36/2023;

25

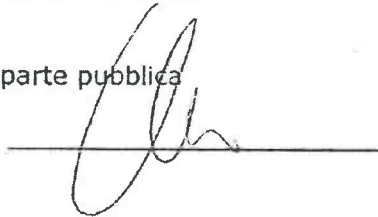


- g) Euro 8.500,00 per risorse previste da disposizioni di legge per incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018;
- h) Euro 150,00 per i compensi ai messi **notificatori**, riconosciuti esclusivamente a **valere** sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- i) Euro 6.450,00 per differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili, attribuiti in anni precedenti;
- l) Euro 5.650,00 per differenziali stipendiali da attribuire nell'anno corrente, **proporzionalmente** al personale in servizio nelle diverse Aree, come segue:
- n. 1 differenziali Area dei Funzionari
 - N. 1 differenziale Area delle EQ
 - n. 2 differenziali Area degli Istruttori
 - n. 1 differenziale Area degli Operatori Esperti
- m) Euro 20.000,00 da destinare all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, comma 2, del CCNL 23/02/2026, sulla base dei criteri definiti dall'art. 32 del presente contratto integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto, 02.10.2026

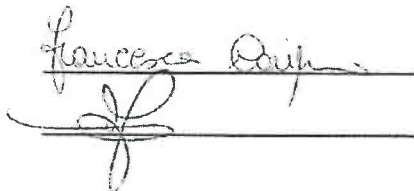
La delegazione trattante di parte pubblica

Carla Amato – Presidente



La RSU

Francesca Calmi



Federico Jardini

In rappresentanza della CISL FP dei Laghi – Alessandro Maria Ferri



In rappresentanza della UIL ~~FP Varese~~ – Fabio Mascetti

