Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA

VERBALE DI PROSECUZIONE DELLA TRATTATIVA PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO

Il giorno 16.07.2026, alle ore 09,30, sono presenti, presso la Sala del Consiglio del Comune di Pietra Ligure, quali componenti della delegazione trattante:

Per la parte pubblica, i Sigg.ri:

Dott. Vincenzo Trevisano	(Segretario Comunale)	Presidente
Dott.ssa Sandra Perego	(Dirigente Area Amministrativa)	Componente
Dott. Renato Falco	(Dirigente Area Tecnica)	Componente
Dott. Michele Tassara	(Dirigente Area Economica-Finanziaria)	Componente

Per la R.S.U., il Sig.:

Giuseppe Fasce
Umberto Roncarolo
Claudia Giordano Serrato
Simona Ottonello

Per le OO.SS. Provinciali, i Sigg.ri

Francesco Bertolo UIL FPL
Enzo Vassallo CISL FPS

Ad inizio riunione, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica procede alla distribuzione della bozza definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo — parte normativa — per il personale dipendente non dirigente, periodo 2026-2028, già anticipata alle parti via mail e redatta sulla base delle indicazioni emerse nel corso delle precedenti riunioni.

Si procede quindi all'illustrazione dei singoli articoli, con le seguenti determinazioni:

Art. 12, comma 9 — Lavoro straordinario Viene confermato in 200 ore il limite massimo annuo di ore straordinarie per esigenze eccezionali.

Art. 13 — Banca delle ore Viene determinato in 30 ore il numero massimo di ore per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Viene altresì stabilito che, alla scadenza del suddetto termine, il dirigente competente disporrà d'ufficio la fruizione delle ore non ancora godute.

Art. 15 — Buoni pasto La Parte Pubblica manifesta l'intenzione di aderire all'acquisto di buoni pasto in formato elettronico, in sostituzione di quelli cartacei, a fronte dei benefici fiscali che ne derivano in favore dei dipendenti. Viene segnalata l'intenzione di consegnare i buoni a consuntivo, ovvero ad avvenuta maturazione. Si prevede di avviare il nuovo sistema indicativamente a partire dal mese di ottobre 2026.

Art. 14-bis — Pausa e riposo *(articolo aggiunto su proposta UIL)* La UIL chiede l'inserimento nel presente contratto decentrato dell'articolo relativo alla disciplina della pausa e del riposo già presente

nello scorso decentrato. La Parte Pubblica accetta la proposta. L'articolo viene pertanto inserito come art. 16-bis.

Art. 19, comma 6 — Indennità per specifiche responsabilità L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 viene elevata ad € 500,00 annui lordi.

Art. 20 — Indennità di funzione Polizia Locale. La Parte Pubblica propone di elevare l'indennità riconosciuta ai Vicecomandanti ad € 1.200,00. Le Organizzazioni Sindacali propongono un ulteriore incremento, in considerazione del rilevante grado di responsabilità connesso alla funzione. Dopo discussione, le parti si accordano per un'indennità di € 1.500,00 per ciascun Vicecomandante.

Art. 21 — Indennità per servizio esterno Le indennità per lo svolgimento del servizio esterno vengono determinate in € 3,00 giornaliere. Parte della RSU chiede un ulteriore incremento di tale importo. Dopo discussione, le parti decidono di rinviare la contrattazione su questo punto dopo la sottoscrizione del prossimo CCNL, in modo da poter valutare il nuovo quadro contrattuale di riferimento.

Art. 22 — Indennità per condizioni di lavoro Le indennità per condizioni di lavoro vengono determinate in € 2,00 giornaliere, in conformità a quanto stabilito dal CCNL, con un incremento ad € 2,50 giornaliere per l'Economo Comunale.

Art. 26 - Vengono rimodulate le percentuali di riduzione dell'indennità di risultato rispetto al precedente CCI come previsto dall'articolo.

Progressioni all'interno delle aree — schede di valutazione Le parti danno atto che le schede di valutazione per le progressioni all'interno delle aree restano invariate per l'anno 2026, e verrà discussa la loro modifica non appena verrà sottoscritto il nuovo CCNL 2025-2027.

Viene poi consegnata alle parti la bozza del fondo per la contrattazione integrativa — parte economica — relativa all'anno 2026, con puntuale illustrazione delle voci in essa inserite.

Le parti stabiliscono in € 10.000,00 la quota dell'incremento ai sensi dell'art. 1, comma 4-bis, del D.L. 25/2025, da destinare al Fondo per le Elevate Qualificazioni, per le quali si procederà ad un incremento percentuale degli attuali importi senza ripesatura delle stesse, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL 2025-2027 nonché della definizione del nuovo assetto del Settore Politiche sociali connesso al nuovo ATS.

In merito alle progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza 1° gennaio 2026, le parti concordano che ne beneficeranno:

- 2 Funzionari
- 5 Istruttori
- 4 Operatori Esperti

per un totale corrispondente a circa il 30% degli aventi diritto.

Terminata la discussione su tutti i punti all'ordine del giorno, le parti procedono alla firma della preintesa, sia per la parte normativa che per la parte economica.

Le parti concordano infine quale data per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo — parte normativa e parte economica — il giorno 28 luglio 2026 alle ore 11:00, presso la sede del Comune di Pietra Ligure.

LCS

Per la parte pubblica, i Sigg.ri:

Dott. Vincenzo Trevisano Dott.ssa Sandra Perego Dott. Renato Falco Dott. Michele Tassara

Per la R.S.U., il Sig.:

Giuseppe Fasce Umberto Roncarolo Claudia Giordano Serrato Simona Ottonello

Per le OO.SS. Provinciali, i Sigg.ri:

Francesco Bertolo UIL FPL Vincenzo Vassallo CISL FPS

COMUNE DI PIETRA LIGURE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA – DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI PIETRA LIGURE PERIODO 2026-2028

TITOLO I°
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pietra Ligure e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità di anni tre e comunque fino al suo rinnovo.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

• la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

• la volontà delle parti di rivederne le condizioni

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore unico dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla Delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organo di controllo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

7. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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 tempestivamente, 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.

ART. 3 PUBBLICITÀ

1. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti unilateralmente assunti ai sensi dei commi 4 o 5, dell'art. 8 del CCNL, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica , devono essere trasmessi per via telematica, all'ARAN ed al CNEL.

2. Gli atti sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione in Amministrazione

Trasparente.

TITOLO II°
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali delineato dal vigente CCNL, cui si fa espresso riferimento, si articola nei seguenti due modelli relazionali:

a. partecipazione

b. contrattazione integrativa

2. La partecipazione, il cui fine è quello di instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, si articola a sua volta in:

- informazione (art.4 CCNL);
- confronto (art.5 CCNL);
- organismo paritetico di partecipazione (art.6 CCNL);

per la cui disciplina di dettaglio si rinvia a quanto previsto dagli artt. 6, 7 e 8 del CCNL 23.02.2026 che si hanno qui per integralmente richiamati.

3. Contrattazione: la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Essa si svolge tra i soggetti sindacali (RSU e OO.SS territoriali firmatarie del CCNL) e la delegazione di parte datoriale, sulle materie elencate all'art. 7 comma 4 del CCNL 23.02.2026 che si ha qui per integralmente richiamato.

ART.5 CLAUSOLA 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. Nel rispetto di tali principi le parti si impegnano entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa o durante il periodo in cui si svolge il confronto a non assumere iniziative unilaterali o azioni dirette.

ART. 6 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di Pietra Ligure, individua , con

atto di Giunta Comunale, i componenti della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);

- dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2022-2024;

TITOLO III°
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

ART. 7 DIRITTO DI ASSEMBLEA ED ESERCIZIO DELLE ATTIVITA' SINDACALI

1. In conformità a quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti – compresi quelli che effettuano il lavoro da remoto o in modalità agile - hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 4 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Servizio Gestione del Personale, di norma, almeno tre giorni (3) prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Ente di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima dell'inizio dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai Responsabili di servizio dell'Ente e comunicata al Servizio Gestione del Personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Ente con facoltà di partecipazione anche da remoto. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Sulle prerogative e permessi sindacali del CCNQ del 4.12.2017 e ss.mm.ii., 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.

8. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero e disposizioni di cui al successivo art. 8, comma 2.

9. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale , utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.

ART. 8 DIRITTO DI SCIOPERO

1. Il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi e degli accordi che lo regolano, cui si fa integrale rinvio: L. 12.06.1990, n. 146 "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona, costituzionalmente, tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge", così come modificata ed integrata dalla L.11.04.2000, n. 83.

2 Ai sensi degli artt. 1 e 2 del CCNL 06.07.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

a. SERVIZIO DI STATO CIVILE, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;

b. SERVIZIO ELETTORALE, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5

giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione;

c. SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE, limitatamente ai casi di assistiti non autosufficienti;

d. SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE, limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

e. SERVIZI attinenti alla rete fognaria, stradale e pubblica illuminazione, con prestazioni limitate agli interventi urgenti;

f. SERVIZI DEL PERSONALE, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni, con funzione di sostentamento, ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge;

g. SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE.

3. Per garantire la continuità delle prestazioni sui servizi. sopra individuati. vengono stabiliti i seguenti contingenti di personale esonerati dallo sciopero:

- Servizio Stato Civile: 1 risorsa;

- Servizio Elettorale: 1 risorsa;

- Servizio di P.M. - Protezione Civile: 1 Responsabile + 2 Agenti;

- Servizio Assistenza domiciliare: 1 risorsa;

- Servizio manutenzioni: 3 risorse;

- Servizio Personale (stipendi...): 1 risorsa.

4. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.

5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS., entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro ventiquattro ore dall'individuazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio Dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà, ad esaurimento, il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il Dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione, per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.

6. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

TITOLO I V°

ISTITIUTI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 9 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE: ELEVAZIONE CONTINGENTE

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 7, del CCNL 23.02.2026, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, le parti concordano ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. n) CCNL che il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale possa superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale titolare di incarico di E.Q. (art.53, comma 2), fino a un ulteriore 10%.

2. Ai fini del presente articolo, costituiscono gravi e documentate situazioni familiari, a titolo esemplificativo:

   a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

   b) necessità familiari conseguenti al decesso di uno dei componenti del nucleo familiare;

   c) situazioni che comportino un particolare impegno del dipendente o della sua famiglia nella cura o nell'assistenza di persone con disabilità

   d) situazioni di grave disagio personale del dipendente, con esclusione della malattia;

   e) situazioni, riferite ai soggetti appartenenti al nucleo familiare del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

      - patologie acute o croniche che determinino temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

      - patologie acute o croniche che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

      - patologie acute o croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

      - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto esercente la responsabilità genitoriale;

3. Nei casi di cui al comma 2, in deroga ai termini ordinari previsti dall'art. 53, comma 3, del CCNL 23.02.2026, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate in qualsiasi momento.

4. L'Ente, tenuto conto della mansione svolta, della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e delle esigenze di funzionalità dei servizi, può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per un periodo predeterminato, indipendentemente dal contingente massimo di Area, purché non ne derivi pregiudizio all'organizzazione del servizio. Alla scadenza del periodo autorizzato, il dipendente riprende il servizio a tempo pieno, salvo diverso accordo tra le parti.

ART. 10 INTEGRAZIONE DISCIPLINA REPERIBILITÀ

1. In applicazione alle previsioni di cui all'art. 7 comma 4 lett. i) e k) del CCNL 23.02.2026 le parti concordano con riferimento all'istituto, per la cui disciplina si rinvia a quanto previsto dal CCNL 2018 e dall'art. 26 del CCDI normativo dell'Ente sottoscritto in data 14.09.2023, quanto segue:

   - la misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività

svolte a questo titolo per 12 ore viene rideterminata in € 11,00;

- ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato sino a 10 volte al mese, per un numero massimo di 3 mesi all'anno, con riconoscimento, in questo caso, per le giornate eccedenti il limite delle 6 volte al mese dell'indennità stabilita, nella misura di € 13,00.

ART. 11 TURNO

1. Con riferimento alla disciplina dell'istituto per cui si rimanda, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, a quanto stabilito nel CCNL del 23.02.2026 art. 25, le parti ribadiscono quanto già contrattato nell'anno 1999 ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, 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.

2. In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7 c. 4 lett l del 23.02.2026 le parti concordano altresì:

a. che in casi di carenza di organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura, le prestazioni lavorative svolte in turnazione possano essere distribuite nell'arco di due mesi con elevazione pertanto del limite mensile di cui all'art.25 comma 2 del CCNL 23.02.2026;

b. che in particolari situazioni in caso di carenza d'organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente potrà essere superiore ai 10 previsti dall'art.25 comma4 fino ad un massimo di 12.

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. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 8, del CCNL 23.02.2026, possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che, a titolo esemplificativo, si trovino in una delle seguenti situazioni:

a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

b) dipendenti che beneficiano per sé o per i propri familiari della L. n. 104/1992;

c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;

d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido;

e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;

5. Le risorse destinate all'indennità di turno sono stimate annualmente nell'ambito del Fondo.

6. Restano ferme le maggiorazioni orarie previste dall'art. 25, comma 5, del CCNL 23.02.2026 e ogni altra disposizione contrattuale in materia di turnazione.

7. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale turnista solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

8.Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse destinate alla performance individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

ART.12 DISCIPLINA LAVORO STRAORDINARIO

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. o), r) e s), del CCNL 23.02.2026 e degli artt. 29, 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono criteri di cui ai successivi commi in materia di lavoro straordinario.

2. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale in aggiunta all'ordinario orario di lavoro ovvero dello specifico orario previsto per la giornata, oppure nelle giornate di

riposo e festive, effettuate per motivate esigenze di servizio e debitamente autorizzate.

3 Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, espressamente richiamato dall'art. 29 c. 2 del CCNL 16.11.2022, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi elevabile fino ad ulteriori sei mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 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;

4. Il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro per essere contabilizzato come lavoro straordinario deve:

a) essere, di norma, preventivamente e motivatamente autorizzato dal dirigente o dal funzionario responsabile di servizio delegato dal Dirigente;

b) avere una durata minima di almeno 30 (trenta) minuti consecutivi e prestazioni lavorative inferiori alla soglia sopra indicata saranno computate come eccedenza nell'ambito della flessibilità .

5. Il dipendente può chiedere il pagamento della prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzata ovvero il recupero, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio;

6. Qualora il dipendente abbia flessibilità a debito o permessi brevi da recuperare, le prestazioni in straordinario si imputano al recupero del debito d'orario.

7. In caso di trasferta, si considera lavoro straordinario l'attività lavorativa prestata nella sede della trasferta che si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, da documentare a cura del dipendente nell'apposito modulo in uso nell'Ente. Non è considerata di norma (in particolare per la partecipazione ad attività formative fuori sede) attività lavorativa, ai fini del lavoro straordinario, il tempo occorrente per il viaggio e per l'eventuale pausa pranzo fatto salvo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 16.11.2022.

8.Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in 180 ore annue (art. 14 comma 4, C.C.N.L. 01.04.1999). Non concorre al limite massimo di sopra il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie né quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.

9. In applicazione di quanto previsto dall'art.7 comma 4 lett. s) le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente o Responsabile e riferite a un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario, previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999, può essere elevato fino a n. 200 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse stanziate per il finanziamento del lavoro straordinario.

10. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

ART.13 BANCA DELLE ORE

1. Ad integrazione della disciplina dell'istituto normato dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022, cui deve farsi riferimento per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, le parti concordano quanto segue:

- il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022, è determinato in n. 30 ore da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

- scaduto tale termine il Dirigente competente, dispone d'ufficio la fruizione delle stesse entro un congruo termine compatibilmente con le esigenze di servizio.

2. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

ART. 14 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In applicazione delle previsioni di cui agli artt. 7 comma 4 lett. p) e 24 del CCNL 23.02.2026 , al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, vengono riconfermate per il personale impiegatizio - compatibilmente con le esigenze di espletamento dei servizi - le fasce giornaliere di flessibilità in entrata e in uscita fissate con il CCDI del 2023: 7,15 – 8,30 / 13,15-14,30 e 13,45-15,30 /16,45-18,30.

2. Con riferimento all'orario articolato su cinque giorni lavorativi attualmente vigente per gli operai di seguito riportato: 7-13 e 14-17 si approva in via definitiva la flessibilità di 15 minuti introdotta in via sperimentale dal precedente CCDI.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono autorizzarsi forme ulteriori di flessibilità, su loro richiesta, a favore dei dipendenti che :

- beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità di cui al D. Lgs 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/92;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
- familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 170/2010.

4. In conformità a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL vigente il dipendente, nell'ambito della medesima giornata può avvalersi di entrambe le facoltà di flessibilità in entrata ed in uscita fermo restando l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso secondo le modalità determinate con il dirigente.

5. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore.

6. 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.

7. Le parti si impegnano altresì ad avviare il confronto in merito alla verifica della corrispondenza ad esigenze di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e miglioramento dei servizi dell'eventuale attivazione dell'orario multiperiodale da disciplinarsi con separato accordo.

ART. 14 bis - PAUSA E RIPOSI INTERMEDI

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. Per l'attribuzione del buono pasto, si rimanda a quanto previsto dallo specifico articolo.

2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa, in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:

a) protezione civile;
b) dipendenti del settore vigilanza;
c) dipendenti dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
d) assistenti sociali, che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
f) dipendenti, che prestano assistenza, in via continuativa, durante le riunioni degli organi collegiali.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, i dipendenti sono, inoltre, autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti, al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata, tramite gli orologi marcatempo, e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro, che, pertanto, si prolungherà di almeno 10 minuti e, comunque, di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.

4. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative, superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia e, pertanto, nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative, oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi

ART.15 BUONO PASTO

1.L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi della mensa da consumare presso esercizi convenzionati.

2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Possono percepire il buono pasto sostitutivo:

a. i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, per almeno 8 ore complessive. Rientra in tale casistica anche l'orario svolto dagli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale che aderiscono al Progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

b. i dipendenti chiamati o autorizzati a prestare lavoro straordinario o a recuperare ore non lavorate immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, per almeno 2 ore;

c. ai sensi dell'art. 41, comma 3bis del CCNL 23.02.2026 – applicabile anche al lavoro da remoto - 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.

4. L'importo del buono pasto è stabilito in € 7,00.

5. Così come previsto dall'art. 27 comma 10 CCNL 23.02.2026, il personale impiegato in attività di protezione civile e quello appartenente all'Area di Vigilanza, debitamente autorizzato dalla E.Q., ha diritto all'attribuzione del buono pasto fruendo di una pausa di dieci minuti per la consumazione del pasto, collocabile anche all'inizio o alla fine di ciascun turno anche pomeridiano, solo ed esclusivamente nei casi in cui ricorra l'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi (anticipazione o protrarsi del turno ordinario di lavoro, esigenze eccezionali) ovvero sia impossibile introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro (turni ordinari a scavalco).

ART. 16 LAVORO A DISTANZA: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

1.Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 41 c.3 bis del CCNL 23.02.2026, hanno diritto all'erogazione dei buoni pasto anche coloro che rendono la prestazione in modalità agile o da remoto e che a tal fine la prestazione resa con tali modalità dovrà considerarsi alla stessa stregua di quella resa in presenza.

2. Si procederà conseguentemente in recepimento della sopra richiamata disposizione contrattuale alla parziale modifica ed integrazione del vigente Regolamento per l'utilizzo del lavoro da remoto e lavoro agile approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 09.05.2023.

TITOLO V

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. A), CCNL 23.02.2026)

ART.17 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 23/02/2026, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce altresì l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

3. Le parti concordano che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

ART. 18 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 59, comma 2, del CCNL 23.02.2026 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, al mantenimento, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, secondo quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 59,

comma 1, del CCNL 23.02.2026 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 59, comma 2, del CCNL 23.02.2026.

TITOLO VI

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. D), E), F), W)J) V) CCNL 23.02.2026)

ART. 19 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, al personale dipendente appartenente alle Aree, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ , che non risulti titolare di E.Q. (con esclusione del personale appartenente al corpo di P.M destinatario dell'indennità di funzione ex art.97 CCNL) può essere attribuito un compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

2. Per Specifiche Responsabilità oltre quanto già stabilito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si intendono le seguenti attività:

- direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno;
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza protratta nel tempo del responsabile di Elevata Qualificazione
- direzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.

3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4 .Le parti concordano di confermare il compenso per l'esercizio delle responsabilità di cui al precedente comma, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 4, nei seguenti importi definiti nella precedente contrattazione integrativa:

Area di appartenenza.	Indennità attribuibile
AREA OPERATORI ESPERTI	Da un min. di € 400,00 ad un massimo di € 800,00
AREA ISTRUTTORI	Da un min. di € 600,00 ad un massimo di € 1.400,00
AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Da un min. di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00

5. L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi conseguiti mediante la compilazione dell'apposita scheda allegata al regolamento disciplinante l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità dell'Ente , di seguito riportata:

Parametro di riferimento	**Punti totali**	**Punti parziali**	**Valutazione**	**Pesatura**
1.Grado di competenza specialistico / professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25 15 5	Elevata Media Bassa	
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	20			
a. Con i superiori/amministratori	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	

b. Con i colleghi/collaboratori		10 6 2	Elevata Media Bassa	
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	20			
a. Con la cittadinanza	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici,ecc	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	
4. Gestione e coordinamento di risorse umane	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
5. Gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi	7	7 3 2	Elevata Media Bassa	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
8.Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
TOTALE	100			
Ripartizione punteggi		100 53 20	Elevata Media Bassa	

nelle seguenti misure:

CATEGORIA OPERATORI ESPERTI:
punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 400,00
punti 53 valutazione media – punteggio medio : Euro 570,00
punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 800,00
valore di ogni punto da 21 a 99 = € 5,00

CATEGORIA ISTRUTTORI:
punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 600,00
punti 53 valutazione media – punteggio medio : Euro 930,00
punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 1.400,00
valore di ogni punto da 21 a 99 = € 10,00

CATEGORIA FUNZIONARI ED E.Q.:
punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 1000,00
punti 53 valutazione media – punteggio medio : Euro 1.825,00
punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 3.000,00
valore di ogni punto da 21 a 99 = € 25,00

6. Un’indennità di importo massimo non superiore a € 500,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell’art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, senza alcun bisogno di pesatura:

a) le specifiche responsabilità attribuite con atto formale e le particolari condizioni di lavoro, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile dei tributi;

b) le specifiche responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

7. Le "specifiche responsabilità" non coincidono per i dipendenti appartenenti alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari con la "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti di tali categorie lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

8. L’individuazione del personale a cui attribuire le suddette indennità spetta ai dirigenti e saranno definite sulla base delle risorse disponibili destinate annualmente al fondo oggetto di contrattazione decentrata e dei criteri stabiliti con apposito regolamento.

9. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

10. L’importo delle indennità è liquidato a consuntivo dell’esercizio di riferimento dopo la necessaria verifica e certificazione da parte del dirigente dell’area di appartenenza

ART.20 INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

1. Per compensare l'assunzione di responsabilità connessa al grado rivestito nonché alla eventuale sostituzione del Comandante in caso di sua assenza o indisponibilità, viene riconosciuta, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, un'indennità di € 1.500,00 per ciascuno dei due vicecomandanti investiti del potere sostitutivo. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato dalla nomina.

2. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con i compensi indicati dall’art. 97, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

ART. 21 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale della Polizia Locale che rende abitualmente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno 4 ore in servizi esterni di vigilanza compete l’indennità di servizio esterno di cui all’art. 47 del CCNL23.02.2026.

2. L’importo dell’indennità di servizio esterno è stabilito in euro 3,00 giornalieri lordi.

3. L’indennità di servizio esterno:

a. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;

b. compensa interamente i rischi e i disagi connessi all’espletamento dello stesso in ambienti esterni;

c. è cumulabile con l’indennità di turno;

d. è cumulabile con l’indennità di cui all’art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e s.m.i.;

e. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

4. L’erogazione dell’indennità avviene mensilmente, sulla base dei fogli di servizio e degli ordini di servizio o dell’attestazione del Comandante in ordine all’effettivo svolgimento del servizio esterno.

5.La corresponsione dell’indennità è di norma effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell’attività.

6. Le parti demandano alla contrattazione integrativa annuale, relativa al riparto delle risorse tra le diverse

modalità di utilizzo, l'eventuale aumento dell'indennità, fino ad un massimo di € 6,00 giornalieri, finanziando la stessa con i proventi aggiuntivi, derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dato atto che il "servizio esterno" è per definizione teso al potenziamento della sicurezza urbana e stradale

ART. 22 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO EX ART. 70 BIS CCNL 2018 E 84-BIS CCNL 16.11.2022.

1. L'indennità, da erogarsi solo per i giorni di presenza in servizio, con riferimento alle diverse tipologie di attività contemplate dalla norma contrattuale viene determinata come segue:

Indennità di disagio: è destinata ai lavoratori delle Aree Operatori Esperti e Istruttori in presenza della contemporanea sussistenza delle seguenti condizioni:

a. attività al p.c è assidua e costante durante tutto l'orario di lavoro consistendo nella gestione di applicativi informatici quali quello del protocollo informatico e rilevazione presenze.
b. una rilevante attività di front office con l'utenza .

Il valore dell'indennità da erogarsi solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività di cui sopra è determinato in € 2,00 giornalieri. (art. 59, comma 3-bis CCNL 23.02.2026).
Vengono al momento individuati come destinatari dell'indennità gli addetti all'ufficio protocollo.
Viene altresì concordato tra le parti di riconoscere ai lavoratori che al di fuori della reperibilità siano chiamati, in giornata di riposo o non lavorativo, a rendere la prestazione lavorativa per particolari esigenze di servizio un importo forfettariamente determinato in € 20,00 per operatori e istruttori, ed in € 40,00 per i funzionari.
Detto importo destinato a compensare il disagio verrà erogato solo nel caso di effettiva resa della prestazione e si aggiunge agli altri trattamenti accessori erogabili ed istituti contrattuali applicabili nel caso di specie.

Indennità di rischio: è riconosciuta a favore dei lavoratori le cui prestazioni lavorative comportano condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Vengono individuati quali destinatari dell'indennità gli appartenenti a seguenti profili professionali:

- operai addetti a manutenzione strade, segnaletica, illuminazione pubblica;
- operai addetti al servizio giardinieri.

L'indennità di rischio è corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione attestante l'esposizione al rischio rilasciata da ciascun dirigente con riferimento alla propria Area sentito il medico del lavoro.
Il valore dell'indennità è determinato in € 2,00 giornalieri (art. 59, comma 3-bis CCNL 23.02.2026) e spetta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

Indennità maneggio valori: l'indennità è riconosciuta al personale che, in via continuativa, risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori (con ciò intendendosi l'attività di **riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari o anche altri valori quali buoni pasto, buoni benzina...)** se il valore maneggiato supera i 2.500,00 Euro annui, al fine di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività dallo stesso svolta, per le sole giornate di effettivo servizio.
Essendo l'indennità connessa al maneggio fisico del contante o anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, ecc... non rientrano tra le fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.
In assenza del dipendente preventivamente individuato come responsabile, l'indennità verrà corrisposta – per il periodo di sostituzione - al personale assegnato al servizio di volta in volta individuato dal dirigente.
Il valore dell'indennità giornaliera di maneggio valori viene determinato in € 2,00 giornalieri, aumentato a € 2,50 per l'Economo Comunale.
Detta indennità è liquidata annualmente sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione.

ART. 23 – RISORSE DESTINATE AI 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 o altri Enti al fondo di cui all'art. 59 del CCNL, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, viene attribuito ai messi notificatori un compenso di € 1,70 per ogni atto notificato, purchè ricadente nella disciplina onerosa di cui alla vigente normativa, prelevandolo da quanto versato dall'Amministrazione Finanziaria dello Stato o da altre Amministrazioni Pubbliche o privati a titolo di rimborso spese per ogni singola prestazione.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori in proporzione alle notifiche da ciascuno effettuate.

ART. 24 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI E.Q.

1. Le parti concordano di destinare, alla retribuzione annuale di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, un importo pari al 25% delle risorse, complessivamente, destinate alla erogazione della retribuzione di posizione.

2. La misura della retribuzione di risultato è determinata in ragione della valutazione complessiva conseguita dagli incaricati di E.Q., sulla base dei punteggi assegnati sulla base dell'apposita scheda di valutazione, come segue:

a. valutazioni maggiori del 70% e fino a 79,99% : 10%

b. valutazioni comprese tra 80% e 89,99%: 15 %

c. valutazioni comprese tra 90% e 94,99%: 20 %

d. valutazioni maggiori o uguali al 95%: 25 %

3. La scheda contenente la valutazione finale delle posizioni organizzative è consegnato dai Dirigenti individualmente agli interessati in apposito colloquio.
4. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere, il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al Dirigente adeguata documentazione a supporto. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta dando opportuna comunicazione al ricorrente e all'Organismo di Valutazione.
5.Nel caso di valutazione non positiva dovranno in ogni caso acquisirsi da parte del dirigente, prima di procedersi ad una sua definitiva formalizzazione, in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

ART. 25 CONFERIMENTO INCARICO AD INTERIM SU ALTRA E.Q. A DIPENDENTE GIÀ TITOLARE DI E.Q.

1. Nell'ipotesi di cui sopra, espressamente prevista dall'art.16 comma 5 del CCNL 23.02.2026, le parti determinano l'importo aggiuntivo da erogarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato e per la durata dell'interim., tenuto conto dell'apporto dato al conseguimento degli obiettivi assegnati, nella misura massima del 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto d'incarico.

ART. 26- CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER I TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 17 del CCNL.

2. Se i compensi percepiti eguagliano o superano lo stipendio annuo del dipendente (comprensivo dell'indennità di posizione), il risultato non viene erogato, mentre nelle altre casistiche la correlazione tra tali compensi e l'indennità di risultato viene definita secondo il seguente schema.

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
Fino a Euro 10.000,00	Nessuna riduzione
Da Euro 10.001,00 a Euro 20.000,00	15,00%
Da Euro 20.001,00 in poi	30,00%

TITOLO VII

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

ART. 27 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Ai sensi della normativa vigente e del CCNL, rientrano tra le fattispecie disciplinate dal presente articolo i compensi e gli incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, tra cui a titolo esemplificativo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
b) gli incentivi per il settore entrate, connessi al recupero dell'evasione IMU e TARI, di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;
c) i compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
2. I compensi e gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti, nonché secondo le disposizioni regolamentari o organizzative adottate dall'ente per ciascuna specifica fattispecie.
3. I compensi ISTAT di cui al comma 1, lett. c), relativi all'attività di rilevazione sono corrisposti esclusivamente per prestazioni rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e trovano copertura nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT o da altri enti e organismi pubblici autorizzati.
4. Le somme di cui al presente articolo sono quantificate annualmente in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate, ove previsto dalla normativa e dal CCNL, oppure sono gestite secondo la specifica disciplina legale che le regola, quando si tratti di risorse eterofinanziate o vincolate a specifica destinazione.

ART. 28 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI TECNICHE.

1. Le parti, richiamato l'art. 45 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, 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 dall'apposito Regolamento dell'Ente adottato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 che per quanto di competenza si intende integralmente richiamato.

ART. 29 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE COINVOLTO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI.

1. Le parti, richiamato l'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018, danno atto che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi da riconoscere al personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione tributi.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale dipendente dell'Ente che svolge le attività di controllo, individuati all'inizio dell'esercizio in relazione agli obiettivi desunti dal PEG, 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 dall'apposito Regolamento dell'Ente adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 26 agosto 2025, che per quanto di competenza si intende

integralmente richiamato.

ART. 30 — DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Contratto entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva da parte dei soggetti firmatari e produce i suoi effetti per tutta la durata prevista, salvo quanto diversamente disposto per singoli istituti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni del CCNL Funzioni Locali vigente, alla normativa di legge applicabile e ai principi generali del diritto del lavoro.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - ANNO 2026

Importo unico consolidato - art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - art. 67, comma 1, CCNL 2016/2018		220.185,47
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2, lett. c), RIA personale cessato 2018/2020		4.694,56
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2 , lett. c), RIA personale cessato anno 2021/2023		1.601,34
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2 , lett. c), RIA personale cessato anno 2024		359,45
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2 , lett. c), RIA personale cessato anno 2025		0
Art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 2019/2021		0
DECURTAZIONI CONSOLIDATE	-	23.408,49
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE		**203.432,33**
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 2016/2018 a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019		9.568,00
art. 79, co. 1 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016/2018 - differenziali di progressione		5.053,32
Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 2019/2021		8.281,00
Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 2019/2021		4.780,10
Art. 79, comma 1-bis, CCNL 2019/2021		6.561,82
Art. 58, comma 1, CCNL 2022/2024 - 0,14% M.S. 2021		3.409,75
Incremento ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025		30.000,00
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE		**67.653,99**
Art. 60 c. 2 del CCNL 2022-2024 - Decurtazione della quota di indennità di comparto conglobata nello stipendio tabellare, a carico del fondo.	-	10.468,92
TOTALE RISORSE STABILI		**260.617,40**
art. 79, co. 2 CCNL 2019/2021 - art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 2016/2018 RIA personale cessato anno precedente - mensilità anno cessazione		
art. 79, co. 2 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 2016/2018- (Messi notificatori)		600,00
Art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 2019-2021		20.089,03
Art. 79, comma 2, lett. c) – risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente		39.830,08
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE		**60.519,11**
art. 79, co. 2 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 3, lett. c) - Specifiche disposizione di legge - Art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 – Funzioni tecniche- legge n. 145/2018 art. 1, comma 1091 - incentivo tributi		50.000,00
art. 79, co. 2 CCNL 2019/2021 - Art. 67, comma 3, lett. c) - ISTAT		17.000,00
Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 2019-2021 – (Economia straordinario)		7.341,92
Art. 80, comma 1, CCNL 2019-2021 - (Economia anno precedente)		-
Art. 79,comma 3, CCNL 2019-2021 - 0,22% M.S. 2018		4.455,69
art. 58, comma 2, del CCNL 23.02.2026 - 0,22% M.S. 2021 - anno 2025 - quota parte - una tantum		4.408,51
art. 58, comma 2, del CCNL 23.02.2026 - 0,22% M.S. 2021 - anno 2026 - quota parte		4.408,51
Art. 58, comma 1, CCNL 2022/2024 - 0,14% M.S. 2021 - una tantum - anno 2024		3.409,75
Art. 58, comma 1, CCNL 2022/2024 - 0,14% M.S. 2021 - una tantum - anno 2025		3.409,75
Decurtazione per recupero maggiori somme inserite nel fondo 2024 per 0,22 % MS 2018	-	818,90
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE		**93.615,24**
TOTALE RISORSE VARIABILI		**154.134,35**
RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO - ELEVATE QUALIFICAZIONI		
Art. 67, comma 1, CCNL 2016-2018 - Somma destinata anno 2017		46.750,00
Incremento risorse per posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u ccnl 2016-2018)		31.338,28
RISORSE SOGGETTE A LIMITE		**78.088,28**
RISORSE DESTINATE ALLE E.Q. NON SOGGETTE A LIMITE:		
integrazione risorse sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente (somma eterofinanziata ATS)		3.000,00
Art. 79,comma 3, CCNL 2019-2021 - 0,22% M.S. 2018 - quota parte		1.083,40
art. 58, comma 2, del CCNL 2022-2024 - 0,22% M.S. 2021 - anno 2025 - quota parte - una tantum		949,67
art. 58, comma 2, del CCNL 2022-2024 - 0,22% M.S. 2021 - anno 2026 - quota parte		949,67
Incremento ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025		10.000,00
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE E.Q.		**94.071,02**

TOTALE FONDO DIPENDENTI (AL NETTO DECURTAZIONE ART. 60 CCNL 2022-2024)	**414.751,75**

TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	**508.822,77**

Risorse per il finanziamento del fondo (VOCI DI SPESA)

art. 80 CCNL 16.11.2022		
Progressioni orizzontali storiche		**134.000,00**
Indennità di comparto		**34.000,00**
Progressioni anno di riferimento - art. 80 comma 2 lett. j)		**10.000,00**
art. 37 c. 4 CCNL 6/7/1995 Indennità direzione/staff ex VIII q.f.		
art. 80 comma 2 CCNL 16.11.2022		
lett. a) e b) performance organizzativa e individuale (artt.._____ CCDI 2023-2025) minimo del 30%		
lett. a) e b) performance organizzativa e individuale (artt.._____ CCDI 2023-2025) - quota ulteriore minimo del 30%		49.622,69
lett. c) condizioni di lavoro art. 84 bis (art.._____ CCDI 2023-2025)		9.900,00
lett. d) Indennità di turno (artt.._____ CCDI 2023-2025)		35.000,00
lett. d) Indennità di reperibilità (art.._____ CCDI 2023-2025)		7.000,00
lett. d) compensi art. 24 c. 1 CCNL 14/9/2000		1.000,00
art. 84 specifiche responsabilità (art.._____ CCDI 2023-2025)		20.195,00
lett. g) ISTAT		17.000,00
lett. h) messi notificatori (art._____ CCDI 2023-2025)		600,00
incentivi personale scuola materna		
lett. g) Specifiche disposizioni di legge - incentivi funzioni tecniche (art.._____ CCDI 2023-2025)		40.000,00
lett. g) Specifiche disposizoini di legge - Rec, evasione imu - tari		10.000,00
lett. g) obiettivi ente - Progetto P.M. + res publica		38.630,08
art. 97 Indennità di funzione (art.._____ CCDI 2023-2025)		2.000,00
art. 100 indennità servizio esterno (art.._____ CCDI 2023-2025)		7.500,00
fondo PO 2026 - compreso risultato		**82.375,00**
incremento risorse EQ - art. 14 D.L. 25/2025		10.000,00

Fondo lavoro straordinario	
TOTALE	**508.822,77**

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	**anno 2026**
stanziamento fondo	**260.617,40**
utilizzo	**178.000,00**
	82.617,40

Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità	**anno 2026**
stanziamento fondo	**154.134,35**
utilizzo voci specifiche	**188.825,08**
	-34.690,73

	anno 2026
TOTALE importo del fondo comprensivo delle voci non soggette al limite	**508.822,77**
utilizzi	**508.822,77**
	-0,00