



COMUNE DI MADIGNANO

PROVINCIA DI CREMONA

**IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2026/2028**

Approvato con deliberazione G.C. n. 79 del 12.08.2026

In data ----- alle ore **11:00**, in videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra

- **LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE COSÌ COMPOSTA :**

Presidente – Dott. Matteo Malvicini - Segretario comunale

- **LA DELEGAZIONE SINDACALE COSÌ COMPOSTA:**

OO.SS. Territoriale UIL FPI – Rosario Micciché

dipendente ed RSU – Roberta Caravaggi

Sommario

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE NORMATIVA	0
TRIENNIO 2026/2028	0
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	10
Art. 6-bis Incremento delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione	10
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	11
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	11
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	11
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	11
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale	11
Art. 8-bis Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	13
Art. 9 Reperibilità	14
Art. 10 Turnazioni	15
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	17
Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore	18
Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro	19
Art. 14 Orario multi periodale	20
Art. 15 Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate	21
Art. 16 Servizio mensa e buono pasto	22
TITOLO V	23
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	23
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	23
Art. 17 Quantificazione delle risorse	23
Art. 18 Strumenti di premialità	24
Art. 19 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	25
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	26
Art. 20 Premio correlato alla performance organizzativa	26
Art. 21 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	26
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	28
Art. 22 Principi generali	28
Art. 23 Indennità condizioni di lavoro	29
Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità	30
Art. 25 Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale	33
CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI	33
Art. 26 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	33

Art. 27 Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art.45 del D. Lgs.36/2023.	34
Art. 28 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate	36
TITOLO VI POLIZIA LOCALE	37
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	37
Art. 29 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.	37
Art. 30 Proventi delle violazioni al codice della strada	38
Art. 31 Indennità di servizio esterno.....	38
Art. 32 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale	39
TITOLO VII WELFARE INTEGRATIVO	41
CAPO I WELFARE INTEGRATIVO.....	41
Art. 33 Oggetto, finalità e fonte negoziale.....	41
Art. 34 Beneficiari e requisiti di accesso	41
Art. 35 Ambiti di intervento e servizi welfare	42
TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI	42
Art. 36 Salute e sicurezza sul lavoro	42
Art. 37 Innovazioni tecnologiche	43
Art. 38 Disposizioni finali	44

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

- a) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari;
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2022/2024, sottoscritto in data 23.02.2026 (da ora solo CCNL) e i precedenti Contratti per quanto non disapplicato;
- c) Il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16 comma 2, 23 e 31 comma 1 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) Il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 26.04.2023 e successive modifiche ed integrazioni;
- f) Il Regolamento incentivi gestione entrate (articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n° 145) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 19/2020;
- g) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale, n. 30 del 17-03-2025;
- h) Il Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2026/2028, sottosezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 11.02.2026;
- i) L'Approvazione Della Metodologia Di Pesatura E Graduazione Delle Posizioni Oggetto Di Incarichi Di Elevata Qualificazione (EQ) Approvato Con Deliberazione Della Giunta Comunale N. 44 Del 03-05-2023;
- j) L'approvazione Dei Criteri Per Progressioni Orizzontali "Differenziali Stipendiali" Sulla Base Del Nuovo Ccnl 16.11.2022, Approvato Con Deliberazione G.C. N. 52 Del 31-05-2023;
- k) Il Regolamento Recante La Disciplina Delle Progressioni Tra Le Aree", Ai Sensi Dell'art. 15 Ccnl 16/11/2022, approvato Con Deliberazione Della Giunta Comunale N. 51 Del 31-05-2023;

- l) Il Nuovo Regolamento Incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 del Decreto Legislativo n° 36 del 31 Marzo 2023) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 25.03.2024.
- m) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e Funzioni Locali 21.05.2018, 16.11.2022, 23.02.2026.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale presso altri enti o proveniente da altri enti, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e al personale somministrato, nei limiti e secondo le disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti.
2. Il presente CCI ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e fino al 31 dicembre 2028.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale ovvero possono essere già disciplinati dal presente CCI con efficacia triennale, ferma restando la possibilità di loro revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.
4. Le parti concordano che la convocazione della sessione negoziale annuale debba intervenire, salvo cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno. L'Ente fornisce preventiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate e sui dati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.
5. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, restano confermate le clausole del presente CCI compatibili con il quadro normativo e contrattuale vigente.
6. Il presente CCI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale incompatibili.
7. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI cessano di avere efficacia, per le materie da esso disciplinate, i precedenti accordi integrativi dell'Ente incompatibili con il presente testo.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, può essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale può chiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convoca la riunione, di norma, entro 60 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.
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.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 23.02.2026)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **“differenziali**

- stipendiali"**, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, secondo le procedure definite nel presente contratto.
 3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate annualmente all'attribuzione dei differenziali stipendiali sono individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. b), e comma 3, del CCNL 23.02.2026 e nei limiti delle risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.

Ai fini della relativa copertura finanziaria, si tiene conto delle risorse annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026.

Le eventuali risorse necessarie per le maggiorazioni dei differenziali stipendiali previste dagli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16.11.2022 trovano copertura nell'ambito delle risorse come sopra individuate. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alle predette maggiorazioni, si applica esclusivamente quella di importo più elevato. La maggiore spesa è finanziata con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno) e, in caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili.

B. Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche in posizione di comando/distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

Costituisce condizione necessaria di partecipazione l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario Comunale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

C. Criteri di valutazione e relativa ponderazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali dell'area di appartenenza e la relativa ponderazione è definita come segue:

1. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1. Al punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio *verrà attribuito un peso pari al 55%*;
2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punteggio per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito; 1 punto in più per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, fino ad un punteggio massimo attribuibile pari a 40 punti. Al punteggio *verrà attribuito un peso pari al 40%*;
3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento organizzati o meno dall'Ente, attribuendo un punteggio per ogni attestazione / certificazione / titolo presentato; *verrà attribuito un peso pari al 5%*;

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo pari al 1% del punteggio totale riportato applicando i criteri dei punti sopra elencati. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai punti 1, 2 e 3, oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto e) del presente articolo;

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

D. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi attivati dall'ente.

Le capacità culturali e professionali acquisite sono documentate mediante:

- a) certificazioni conseguite a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

- b) titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari e abilitazioni professionali, purché attinenti alle attività e funzioni dell'ente;
- c) frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento professionale svolti nel biennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, ivi compresi, ove previsti dai criteri definiti in sede integrativa, i percorsi formativi attivati dall'ente ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23.02.2026.

Sono valutabili esclusivamente i corsi di formazione o aggiornamento svolti negli **ultimi tre anni** antecedenti a quello di attivazione della procedura.

Non sono valutabili i titoli richiesti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza.

E. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri precedenti.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria formulata in ordine decrescente di punteggio, fino a concorrenza del numero di differenziali fissato per ciascuna area, con decorrenza dal **1° gennaio** dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale.

Qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, nell'ambito dell'area dei Funzionari ed EQ, sono previste distinte graduatorie tra personale titolare di incarico di E.Q. e personale non titolare del predetto incarico.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance considerata ai fini della selezione;
- b. maggiore anzianità di permanenza nel differenziale stipendiale in godimento;
- c. maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
- d. minore età anagrafica.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j) e v) – art. 16, commi 4 e 5, e art. 17, comma 1 lett. h) CCNL 23.02.2026)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Art. 6-bis

Incremento delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 23.02.2026)

1. Le parti danno reciprocamente atto che, per il triennio 2026/2028 e in misura da stabilirsi annualmente, si fa ricorso alla possibilità di incremento delle risorse

destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione *(art. 7, comma 4, lett. an) e art. 18 CCNL 23.02.2026)*

1. L'Ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo risorse decentrate, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri enti, secondo la disciplina dell'art. 59 del CCNL 23.02.2026.
2. La disciplina del presente articolo si applica, in quanto compatibile, anche alle funzioni e ai servizi svolti in forma associata o consortile e nelle ulteriori ipotesi di utilizzo congiunto del personale consentite dall'ordinamento.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ

conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 50%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto.

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del d.lgs n. 112/2008.

8. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 8-bis

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale può 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 EQ, fino a un ulteriore 10%.
2. Ai fini del presente articolo, costituiscono gravi e documentate situazioni familiari:
 - 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. 9 Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), CCNL 23.02.2026; art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente può istituire il servizio di reperibilità per le aree e i servizi di pronto intervento che richiedano la pronta disponibilità del personale al di fuori del normale orario di lavoro.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018 ed è corrisposto con cadenza mensile.
3. Ciascun dipendente può essere inserito nei turni di reperibilità fino a un massimo di n.6 turni mensili.
4. L'Ente assicura, di norma, la rotazione del servizio tra più dipendenti, anche su base volontaria, definendo i relativi limiti con riferimento a un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre.
5. Le risorse destinate annualmente al finanziamento dell'indennità di reperibilità sono determinate nell'ambito del Fondo risorse decentrate, sulla base dei servizi per i quali il relativo istituto risulti attivato.

Art. 10 **Turnazioni**

(art. 25 e art 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL 23.02.2026)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. L'Ente può articolare l'orario di lavoro mediante turnazioni nei servizi che richiedano la copertura continuativa o programmata delle attività, secondo le esigenze organizzative e funzionali dei diversi settori. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026.
3. L'orario di lavoro è considerato organizzato in turni quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) il servizio è articolato su prestabilite fasce orarie giornaliere, anche in orario diurno, notturno, festivo o festivo-notturno;
 - b) vi è effettiva rotazione del personale nelle diverse articolazioni orarie;
 - c) le prestazioni in turnazione sono distribuite nell'arco del mese, sulla base della programmazione adottata dall'Ente.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progettodidattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità,

i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

7. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

11. 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 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, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;

f) personale prossimo alla pensione nei **6** mesi antecedenti la maturazione del primo requisito utile.

I lavoratori turnisti che abbiano prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, su richiesta, 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 23.02.2026. In tal caso, l'onere relativo all'indennità è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Resta salva la possibilità, nelle giornate festive infrasettimanali, di programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.

12. 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.

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

Art. 11

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 2026 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in servizi organizzati in turnazione ai sensi del precedente art. 11, l'orario ordinario di lavoro settimanale è ridotto a 35 ore, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, purché siano assicurate la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali e non derivino maggiori oneri diretti o indiretti a carico dell'Ente.
2. La riduzione di cui al comma 1 trova applicazione nei confronti del personale effettivamente adibito a servizi articolati in turni, nei limiti e secondo le modalità organizzative definite dall'Ente.
3. L'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro è subordinata all'adozione di misure organizzative idonee a garantire il mantenimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza, nonché all'assenza di incrementi di spesa connessi alla relativa applicazione.
4. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro devono essere compensati:
 - a) mediante proporzionali riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario;
 - b) ovvero mediante stabili interventi di riorganizzazione del servizio idonei a generare corrispondenti economie;
 - c) ovvero mediante una combinazione delle due modalità di cui alle lettere precedenti.
5. Il Dirigente o Responsabile competente verifica annualmente la permanenza delle condizioni organizzative che consentono l'applicazione del presente istituto e attesta, con apposita relazione, che la riduzione dell'orario di lavoro non ha determinato maggiori oneri a carico dell'Ente e non ha inciso negativamente sulla funzionalità dei servizi.

6. La relazione di cui al comma 5 è trasmessa, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, ai fini della verifica della corretta applicazione dell'istituto.

Art. 12

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s), al) – art.29 - art. 32 –CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
9. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare

espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

10. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 30.

11. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

12. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

13. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

14. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

15. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 24 CCNL 23.02.2026)

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'Ente individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario ordinario di entrata e di uscita, nell'ambito delle fasce temporali determinate dall'Ente, fermo restando l'obbligo di assicurare l'intera prestazione lavorativa

giornaliera dovuta.

3. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 45 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie di apertura degli uffici.
4. L'eventuale debito orario maturato per effetto dell'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo modalità concordate con il Dirigente o il Responsabile competente e compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Le fasce di flessibilità sono definite in modo da non compromettere la funzionalità degli uffici e dei servizi e non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico, salvo diversa organizzazione dell'Ente.
6. Possono essere esclusi dall'applicazione della flessibilità oraria i dipendenti assegnati a servizi che, per la loro natura o per le modalità organizzative adottate, richiedano una presenza in orari predeterminati o risultino incompatibili con tale istituto.
7. Su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche mediante forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario adottato dall'ufficio di appartenenza, i dipendenti che 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 assistano familiari con disabilità ai sensi 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, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;
 - f) dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
 - g) 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.
8. La concreta disciplina applicativa della flessibilità oraria, ivi compresa la determinazione delle relative fasce temporali, è definita dall'Ente con i propri atti organizzativi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente CCI.

Art. 14

Orario multi periodale

(art. 7 comma 4 lett. q), p-bis, e art 23 CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 23.02.2026, il periodo di maggiore o minore

- concentrazione dell'orario multiperiodale, p determinato in 13 settimane, tenuto conto:
- a) delle prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi;
 - b) delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
 - c) delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, purché compatibili con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.
2. Le esigenze di conciliazione di cui al comma 1, lett. c), possono riguardare in particolare:
- a) dipendenti con figli di età inferiore a 16 anni;
 - b) dipendenti che si trovino in situazioni connesse a limitazioni o disabilità psicofisiche, proprie o riferite a familiari o conviventi;
 - c) dipendenti che debbano prestare assistenza, in presenza di problematiche di salute certificate riferite a familiari o conviventi, in particolari contingenze gravi, comprovate e temporanee;
 - d) dipendenti che debbano assicurare assistenza continuativa a familiari o conviventi, quando tale assistenza non sia altrimenti garantibile attraverso gli ordinari strumenti di tutela previsti dalla normativa vigente.
3. L'attivazione dell'orario multi periodale è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 23.02.2026.

Art. 15

Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate

(art. 7 comma 4 lett. ah), art. 40 comma 3, art. 42, comma 5, CCNL)

1. La priorità per l'accesso al lavoro agile e/o al lavoro da remoto, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e della compatibilità con la mansione svolta, è data ai lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:
- genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
 - dipendenti titolari della L. 104/92;
 - dipendenti con famigliari conviventi titolari della L. 104/92;
 - dipendenti con famigliari che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
 - dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico, superiore a 1 ora per singolo viaggio di andata e di ritorno;
 - altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile competente.
2. Per l'attività resa in modalità agile e/o da remoto, il numero massimo ordinariamente previsto delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto, può essere esteso,

tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e limitatamente alla durata delle esigenze segnalate, per i lavoratori:

- che documentino particolari esigenze di salute;
- che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- che godano dei benefici previsti dal D. Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- il dipendente sia in situazioni di grave disagio personale o gravi difficoltà familiari;
- vi siano situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie gravi;)
- altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Responsabile competente.

3. Nelle giornate di allerta meteo massima attestata da Regione Lombardia, sia in relazione alla sede di lavoro, sia in relazione alla zona di residenza/domicilio, l'attività di lavoro può essere svolta in modalità agile, in aggiunta al numero massimo ordinariamente previsto delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

4. L'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 prevederà le specifiche misure organizzative necessarie, disciplinando l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

5. Ai sensi dell'art. 40 comma 3 del CCNL 23/02/2026, le parti concordano che per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, debitamente documentata, ove non vi sia la possibilità di applicare nessuno degli istituti previsti dal CCNL, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, sarà possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, anche per tempi limitati durante l'anno o anche se non rientrano nell'elenco delle casistiche specifiche.

Art. 16

Servizio mensa e buono pasto

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo 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; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche

disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'art. 41, c. 3-bis, 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.

6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
- b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I

Risorse e Premialità

Art. 17

Quantificazione delle risorse

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. Le risorse disponibili, 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, del medesimo CCNL, sono annualmente determinate in base alla quantificazione del fondo risorse decentrate, nel rispetto delle regole stabilite nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
3. 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.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16/11/2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, sussistendo in bilancio la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16/11/2022.
 5. 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; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire secondo i criteri di cui all'art. 19 del presente CCI.

Art. 18

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5, CCNL del 23/02/2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16/11/2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16/11/2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, del CCNL 21/05/2018 riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

- l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permangono vigenza;
- m) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b) del CCNL 23.02.2026;
- n) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 del CCNL 23.02.2026;
- o) incremento indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1, della L. n. 133/1985 a favore dei centralinisti non vedenti (art. 49 CCNL 23/02/2026).

Art. 19

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL 23.02.2026)

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, concorsualità, 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.

Capo II

Performance organizzativa e individuale

Art. 20

Premio correlato alla performance organizzativa *(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL 23.02.2026)*

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e di atti di indirizzo sull'utilizzo.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

Art. 21

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione *(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022, art. 48 CCNL 23.02.2026)*

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprensive della quota per la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026, sono erogate secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente.
2. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione a seguito dell'eventuale ricalcolo del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, conseguente a sopravvenute disposizioni legislative o a diverse interpretazioni.

Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le

risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uso stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate

3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota riservata alla "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 5, è ripartito tra i dipendenti in proporzione al punteggio individuale conseguito, opportunamente riparametrato in relazione:
 - a) al tempo di lavoro;
 - b) al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia prestato attività lavorativa presso l'ente per almeno 120 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.
5. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini dell'individuazione del numero dei beneficiari, qualora dall'applicazione della percentuale del 10% derivi un valore decimale, si procede all'arrotondamento all'unità superiore se la frazione è pari o superiore a 0,5; in ogni caso, per garantire l'applicabilità dell'istituto negli enti con dotazione organica contenuta, la maggiorazione è riconosciuta ad almeno un dipendente.
6. La maggiorazione e le risorse spettanti sono determinate secondo i seguenti passaggi:

a) Premi correlati alla performance individuale	€ ----
b) Numero complessivo dipendenti valutabili	
c) Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 59, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n.dipendenti	€ = a/b
d) Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	

e) Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€ = c*0,3*d
f) Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€ = a-e

7. In caso di parità di punteggio, per l’assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l’Ente.

Capo III **Disciplina delle indennità**

Art. 22 **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono riconosciute in presenza dei presupposti e delle condizioni previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCI. Esse sono corrisposte in relazione alla natura del singolo istituto e, ove previsto, sono commisurate all’effettiva prestazione resa, alle giornate di servizio, ai turni svolti, al tempo di lavoro o al periodo di servizio prestato. Le indennità che presuppongono lo svolgimento effettivo della prestazione non competono in caso di assenza dal servizio, salvo i casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario Comunale.
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018; art. 84-bis CCNL 16.11.2022; art. 7, comma 4, lett. d), CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente corrisponde un'unica **indennità condizioni di lavoro**, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - b) disagiate;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta nei limiti e secondo i criteri stabiliti dal CCNL e dal presente CCI ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che ne legittimano l'attribuzione. La misura giornaliera è definita in sede di contrattazione integrativa entro i valori minimi e massimi previsti dalla disciplina contrattuale vigente.
3. La concreta individuazione del personale avente diritto, delle attività effettivamente indennizzabili e della relativa incidenza rispetto alla prestazione resa è effettuata dal Responsabile del personale con apposito atto formale, sulla base dell'organizzazione del servizio e delle attività effettivamente svolte.
4. Il rischio deve consistere in una condizione lavorativa effettiva e ulteriore rispetto a quella ordinariamente connessa al profilo professionale e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **rischio**:
 - a) utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature o strumenti che comportino una continua e diretta esposizione a pericoli o rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale;
 - b) attività che comportino una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste, presentino un carattere significativamente usurante sotto il profilo psico-fisico;
 - d) attività svolte, per esigenze di servizio, in condizioni di esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli.
5. Il disagio deve consistere in una condizione peculiare ed effettiva della prestazione lavorativa, non coincidente con le ordinarie mansioni proprie del profilo professionale,

e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **disagio**:

- a) lo svolgimento della prestazione in condizioni sfavorevoli di orario, tempi o modalità organizzative, tali da incidere in modo significativo sul recupero psico-fisico del dipendente;
 - b) lo svolgimento della prestazione in condizioni che limitino in modo apprezzabile l'autonomia temporale o relazionale del dipendente rispetto all'ordinaria organizzazione del lavoro;
 - c) lo svolgimento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità, in presenza di situazioni di effettiva e inderogabile necessità, connesse, ad esempio, alla tutela della pubblica incolumità, al servizio di stato civile nei casi previsti dall'ordinamento o al servizio di polizia mortuaria;
 - d) lo svolgimento di attività che richiedano modifiche dell'orario di lavoro per esigenze connesse a manifestazioni, eventi, criticità del territorio o eventi atmosferici straordinari.
6. Costituisce fattore rilevante di **maneggio valori** l'adibizione continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa, con formale attribuzione delle funzioni di agente contabile. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente sia effettivamente adibito a tali attività.
7. L'indennità condizioni lavoro è erogata con cadenza annuale.
8. La misura giornaliera dell'indennità è determinata, per tutte le tipologie sopra elencate, in € 2,00, tranne per la figura dell'economo che viene quantificata in € 3,00.
9. In presenza, nella medesima giornata lavorativa, di più condizioni rilevanti tra quelle di cui al presente articolo, l'indennità è determinata tenendo conto dell'effettiva incidenza complessiva delle causali riscontrate, nel rispetto del limite massimo giornaliero previsto dal CCNL. La medesima condizione di lavoro non può essere remunerata più volte sotto causali diverse, né può dare luogo al cumulo di più indennità autonome ai sensi del presente articolo.

Ai fini applicativi del comma 9, l'Ente dispone che l'indennità giornaliera è determinata nella misura corrispondente all'attività economicamente più elevata, aumentata del 50% del valore previsto per le ulteriori condizioni rilevanti riscontrate nella medesima giornata, fermo restando il limite massimo giornaliero di € 15,00.

Art. 24

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 23.02.2026; art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la

razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 15 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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 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 Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle

attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con atto del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro secondo le seguenti pesature:

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa, valutati dal Segretario Comunale:

- **30% - Autonomia** (iniziativa, continuità dei rapporti, ecc.);
- **40% - Complessità** (normativa, organizzativa, relazionale, ecc.);
- **30% - Rilevanza** (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi).

Per responsabilità di significativa complessità, a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia, per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti, degli istruttori o dei Funzionari non titolari di posizione organizzativa/EQ, l'indennità è assegnata come segue:

- **per responsabilità particolarmente complesse:** massimo € 3.000,00 (elevabile a massimo € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ non titolare di incarico di EQ);
- **per responsabilità complesse:** massimo € 1.000,00;
- **per responsabilità medie:** massimo € 700,00.

La misura dell'indennità, determinata dal **Segretario Comunale / Responsabile d'Area**, tiene conto del numero, della totalità-parzialità e della consistenza-complessità rispetto al tempo di lavoro (pieno o parziale) delle attività svolte comportanti specifiche responsabilità.

TABELLA delle FASCE

Da Zero al 50% - non si riconosce nulla

Da 51% a 80% - si riconosce in proporzione alla percentuale (punteggio) ottenuto

Da 81% a 100% - si riconosce il massimo

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

Art. 25

Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale

(art. 7, comma 4, lett. ai), CCNL 23.02.2026; art. 46, comma 1, lett. b), commi 2 e 3, CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b), del CCNL 23.02.2026, al personale in distacco sindacale è riconosciuto un elemento di garanzia della retribuzione, **pari al 60%** voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026, comma 2, lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), lett. h), lett. i), lett. k).
2. L'onere relativo all'elemento di garanzia di cui al comma precedente è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026.

CAPO IV

Altri compensi e incentivi

Art. 26

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g), ag) CCNL 23.02.2026)

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) 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;
 - d) i compensi professionali spettanti agli avvocati dipendenti dell'ente, secondo la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000 e all'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
 - e) i compensi connessi ad attività istruttorie relative al rilascio di provvedimenti in materia di sanatoria edilizia, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003, convertito dalla L. n. 326/2003;
 - f) i trattamenti accessori finanziati con risorse derivanti dall'art. 43 della L. n. 449/1997;
 - g) i trattamenti premiali eventualmente finanziati con economie aggiuntive

accertate a consuntivo ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito dalla L. n. 111/2011.

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. Le risorse derivanti dall'art. 43 della L. n. 449/1997 possono alimentare il trattamento accessorio del personale nei casi previsti dalla legge e, in particolare, in presenza di:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connesse alla garanzia di diritti fondamentali. L'utilizzo di tali risorse avviene secondo la disciplina adottata dall'ente e nel rispetto dei vincoli di legge.
4. Le eventuali economie aggiuntive conseguite in attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, accertate e certificate a consuntivo secondo la normativa vigente, possono essere destinate annualmente alla contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%. Di tale quota, il 50% è destinato alla premialità selettiva prevista dalla normativa vigente, mentre il restante 50% è utilizzato secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.
5. I compensi ISTAT di cui al comma 1, lett. c), 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.
6. I compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT, sono riconosciuti secondo la disciplina del CCNL e sono finanziati nei limiti e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.
7. 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. 27

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art.45 del D. Lgs.36/2023.

(art.7, comma 4, lett.ag) del CCNL 23.02.2026)

1. Il presente articolo disciplina i criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi funzioni tecniche previsti dall' articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023e s.m.d. (di seguito Codice), nell'ottica del principio del risultato.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore del 2%,

dell'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa.

3. La quota dell'80% di cui i cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 è destinato all'incentivazione del personale dell'ente che svolge le funzioni tecniche previste dall'Allegato I.10 al Codice, nei limiti e secondo i criteri fissati dalla legge, dal regolamento/atto di indirizzo dell'Ente e dal presente CCI.
4. La quota del 20% delle risorse finanziarie di cui al comma 2, incrementato dalle quote parte dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/Responsabile EQ, sono destinate ai fini di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 45 del Codice.
5. Il Dirigente o responsabile EQ competente individua, mediante provvedimento, la struttura tecnico-amministrativa o "*gruppo di lavoro*" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascun membro, compresi i responsabili di fase, se nominati. Egli, con provvedimento motivato, può modificare o revocare gli incarichi, disponendo contestualmente in ordine alle conseguenze derivanti sulle quote di partecipazione individuale originariamente previste.
6. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti esclusivamente a condizione che sia nominato, ai sensi dell'art. 114 del Codice, il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC), quale figura distinta dal Responsabile del Progetto. Il direttore dell'esecuzione è nominato con provvedimento motivato del Dirigente o Responsabile EQ.
7. In relazione alle attività/adempimenti assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
8. Al fine di valorizzare la professionalità del personale, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, purché dotato delle specifiche competenze richieste per ogni tipologia di appalto.
9. L'incentivo, comprensivo anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente.
10. La liquidazione degli incentivi può avvenire per fasi secondo le seguenti modalità:
 - a) le competenze maturate dal personale incaricato dell'attività di programmazione, progettazione e affidamento sono liquidate a seguito della sottoscrizione del contratto di affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - b) le competenze maturate dal personale impegnato nell'esecuzione del contratto sono liquidate a seguito dell'approvazione della verifica di regolare esecuzione finale o, laddove prevista, della verifica di conformità o collaudo. Nel caso di contratti aventi durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base del valore di quanto eseguito o accertato nell'anno di riferimento.
 - c) qualora la fase di gara sia demandata all'esterno (es CUC) al personale dell'ente non verrà liquidato l'incentivo di tale fase, in quanto ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del Codice, la centrale di committenza deve nominare un RUP per le attività di

propria competenza.

- d) se una o più attività non vengono svolte o non risultano integrate in altre fasi, le risorse corrispondenti confluiscono nella quota del 20% e sono destinate agli investimenti in innovazione e formazione del personale.

11. Gli incentivi per le funzioni tecniche vengono liquidati dal Dirigente/responsabile EQ competente o da altro dirigente/responsabile di dipartimento incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo. La liquidazione è subordinata alla verifica della conformità delle attività ai criteri stabiliti dal Codice dei Contratti Pubblici e alla validazione del dirigente/responsabile EQ competente, al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'erogazione dell'incentivo.

12. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4.

Art. 28

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)¹

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091², della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel

¹ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

² 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.

75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.

Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti.

Si rimanda al Regolamento approvato con deliberazione G.C. n° 019 del 07 Marzo 2020.

TITOLO VI POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16.11.2022.

Capo I Polizia locale

(artt. 95, 97 e 98 CCNL 16.11.2022; artt. 7, comma 4, lett. e), l), w), z), ac), am), an), e 47 CCNL 23.02.2026)

Art. 29

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- b) articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Servizio/Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione, secondo la disciplina normativa, contrattuale e regolamentare vigente.

4. Le prestazioni richieste devono essere previamente autorizzate dal Responsabile del servizio/Comandante, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'ente.

5. I compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 30

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Annualmente l'Amministrazione, con apposita deliberazione di Giunta comunale, determina la quota delle risorse ex art. 208 del Codice della strada da destinare alle finalità di cui all'art. 98, comma 1, del CCNL 16.11.2022, con riferimento ai **proventi effettivamente riscossi** nell'anno precedente e nel rispetto dei criteri definiti dal presente contratto integrativo.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. am), del CCNL 23.02.2026, sono definiti i seguenti **criteri di ripartizione** delle risorse di cui al comma 1 tra le diverse finalità ivi previste:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: 0 %;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 del CCNL 23/02/2026: 0 %;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale: € 3.000,00.

3. La quota destinata alla finalità di cui al comma 1, lett. c), è individuata al **loro degli oneri a carico dell'ente**. La relativa destinazione nel Fondo risorse decentrate è esposta al **loro dipendente**, con separata evidenza degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Art. 31

Indennità di servizio esterno

(art. 47 e art. 7, comma 4, lett. e), CCNL 23.02.2026)

1. Al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in **servizi esterni di vigilanza** compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026.

2. L'importo dell'indennità di servizio esterno è stabilito in euro **2,00** giornalieri lordi, nel rispetto del limite massimo di euro 15,00 (art. 59, comma 3-bis, CCNL 23/02/2026) e tenendo conto del valore minimo giornaliero previsto dal CCNL.

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 successive modificazioni e integrazioni;
 - 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;
 - g. grava sul Fondo risorse decentrate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente/annualmente, sulla base:
- a) dei fogli di servizio e degli ordini di servizio;
 - b) delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - c) dell'attestazione del Responsabile del servizio/Comandante in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno.
5. La corresponsione dell'indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 23.02.2026, l'indennità può essere frazionata su base oraria. Il presente CCI adotta la seguente disciplina:
- a) prestazione lavorativa in servizio esterno inferiore a tre ore: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura di **un terzo** dell'importo stabilito al comma 2;
 - b) prestazione lavorativa in servizio esterno pari o superiore a tre ore e non eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura della **metà** dell'importo stabilito al comma 2;
 - c) prestazione lavorativa in servizio esterno eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta **per intero**.

Art. 32

Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

(art. 97 CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lett. w), CCNL 23.02.2026)

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Madignano.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) L'importo dell'indennità può arrivare fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.) ed è *proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa, valutati dal Segretario Comunale:*
 - *Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);*
 - *Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);*
 - *Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi)*
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
4. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'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 l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

TITOLO VII

WELFARE INTEGRATIVO

Il presente Titolo disciplina i criteri generali per l'attivazione di misure di welfare integrativo, nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, della normativa vigente e delle compatibilità finanziarie dell'ente.

Capo I

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 45 CCNL 23.02.2026)

Art. 33

Oggetto, finalità e fonte negoziale

1. L'Ente riconosce il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti quali obiettivi di interesse dell'Amministrazione e, a tal fine, promuove l'attivazione di misure di welfare integrativo mediante l'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale, diretti a favorire il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare, nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il presente Capo le parti definiscono i criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo dell'Ente e per l'eventuale finanziamento dello stesso, anche a valere sul Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h), e dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026.
3. La determinazione annuale del budget destinato al welfare integrativo, nonché delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare, è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto della durata del presente CCI.

Art. 34

Beneficiari e requisiti di accesso

1. In sede di prima applicazione, sono beneficiari del piano welfare i dipendenti ai quali si applica il CCNL Comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo **indeterminato** o **determinato**, che nell'anno di riferimento abbiano maturato una prestazione lavorativa di almeno **180 giorni**, a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Il piano welfare si applica anche ai dipendenti neoassunti a tempo indeterminato **previo superamento del periodo di prova**.

Art. 35
Ambiti di intervento e servizi welfare

1. Il piano welfare è articolato nei seguenti **ambiti di intervento**, in coerenza con l'art. 45, comma 1, CCNL 23.02.2026:

- a) iniziative di sostegno al 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 o che debbano 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.

2. Il **catalogo dei servizi** (piattaforma/canali di fruizione, requisiti specifici, documentazione, massimali, termini di utilizzo), se istituiti, è definito e/o aggiornato dall'Ente nel rispetto del presente Titolo e della normativa vigente, anche fiscale.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36
Salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 23.02.2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le

indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 37

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle **seguenti linee di indirizzo** con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
 - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 38
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
