

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
Livorno Ferraris

Anno 2026 – 2028**

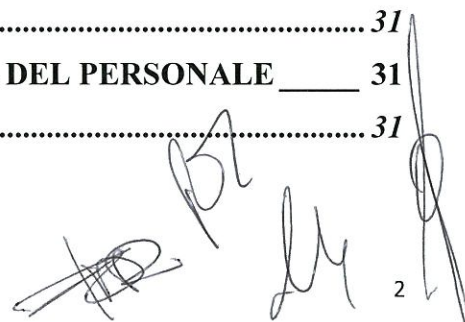
SOTTOSCRITTO IN DATA

30.06.2026

Preintesa del 30.06.2026

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'P' followed by some less legible characters.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'P' followed by some less legible characters.

<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....</i>	<i>10</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 - Banca delle ore.....</i>	<i>12</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	13
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>15</i>
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 15 - Turno</i>	<i>21</i>
<i>Art. 16 - Reperibilità.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</i>	<i>22</i>
<i>Art. 18 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.</i>	<i>25</i>
<i>Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>26</i>
<i>Art. 20 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche.....</i>	<i>26</i>
<i>Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>26</i>
<i>Art. 22 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>29</i>
<i>Art. 23 – Lavoro agile e lavoro da remoto.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>29</i>
<i>Art. 25 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.</i>	<i>30</i>
<i>Art. 26 – Welfare integrativo</i>	<i>31</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	31
<i>Art. 27 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>31</i>



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	31
<i>Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>31</i>
<i>Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>32</i>
<i>Art. 30 – Protezione dati personali</i>	<i>32</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	32
<i>Art. 31 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>32</i>
<i>Art. 32 - Norme finali</i>	<i>32</i>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS**(Provincia di VC)**

L'anno duemila ventisei, il giorno trenta del mese di giugno, alle ore 15,30 presso la sala Giunta del Comune di Livorno Ferraris si sono riunite:

- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

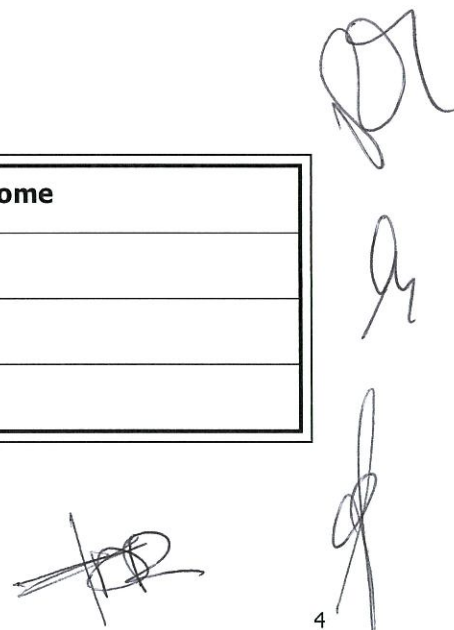
Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Farana dr. Bartolomeo
2. Componente	Masoero Renzo

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.I.S.L. - FP	Gavinelli Mauro

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Fabrizio	Di Ruscio



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, a smaller one below it, and a signature at the bottom right near the page number.

Disposizioni Preliminari

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

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

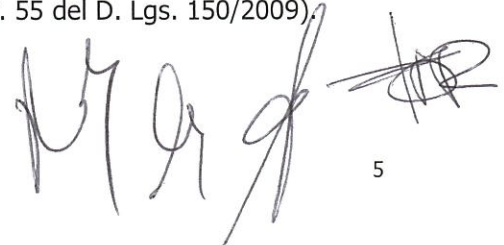
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo.
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).



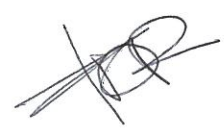
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026.
2. La delegazione di parte datoriale è designata dal Comune con deliberazione della Giunta comunale.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

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



Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 23.02.2026)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

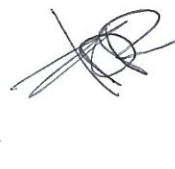
1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 06.07.1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Istruttore, Funzionario EQ Contingenti: 1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: Istruttore, Funzionario EQ Contingenti: 1
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale	Professionalità: Istruttore, Funzionario EQ Contingenti: 1

	adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Professionalità: Operatore esperto Contingenti: 1
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: Istruttore, Funzionario EQ Contingenti: 1

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

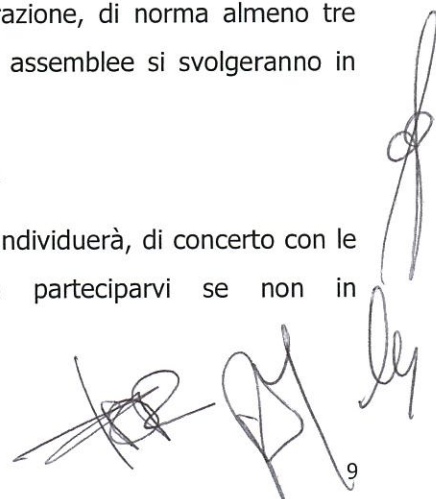
- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;


- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
- 2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
- 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995 e alla Legge 146/1990.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

- 1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
- 2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - e. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU unitariamente intesa e i soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono indire assemblee del personale che riguarda la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche in modalità telematica, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - f. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - g. in caso d'assemblea, anche in modalità telematica, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;



9

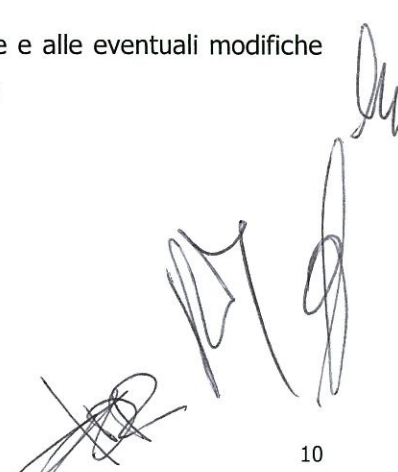
- h. la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;
- i. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- j. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.
- k. le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 07.08.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la mail aziendale individuale.
- 4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 07.08.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
- 5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970 e s.m.i..

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;



V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 01.04.1999, 38 e 39 del CCNL 14.09.2000 e art. 40 del CCNL 22.01.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta e se istituita la banca delle ore, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nell'anno precedente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario è previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022. A tale riguardo nei seguenti casi:
 - per dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - per dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore

per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'01.04.1999, può essere elevato, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

8. Per il solo personale della Polizia Locale, il fondo dello straordinario potrà essere incrementato ai sensi dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 6 del Decreto-legge 24 febbraio 2026, n. 23 («DL SICUREZZA») in deroga al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

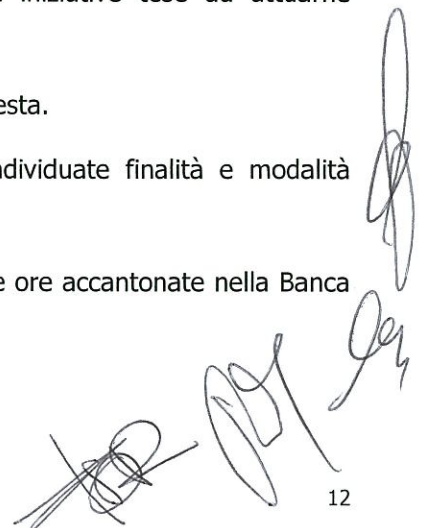
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in 120 ore annuali.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza mensile verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.



8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

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

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

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

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

A partire dal 2026 l'importo giornaliero corrisposto dovrà essere non inferiore ad euro 2, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026.

2. La misura dell'indennità giornaliera definita poco sotto tiene conto delle:

- a. valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

3. Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:

- a. particolare articolazione di orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo. Necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – organismi istituzionali). Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente;
- b. prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico.

La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria e per un valore giornaliero non inferiore ad euro 2,00.

4. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalla condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/2008 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. con sostanze chimiche e biologiche;
- b. con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
- d. attività con esalazioni di rifiuti nocivi per la salute di qualsiasi genere;
- e. esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti (es. decespugliatore) atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- f. attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
- g. conduzione cucina;
- h. esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione

particolarmente pesanti;

i. lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e del patrimonio comunale;

j. lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

k. attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività per un importo giornaliero non inferiore ad euro 2,00.

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

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

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile di Servizio/EQ, sentito il Segretario comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 15,00 euro giornalieri.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Servizio/EQ.
9. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.

* non è da considerare valore il bancomat.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

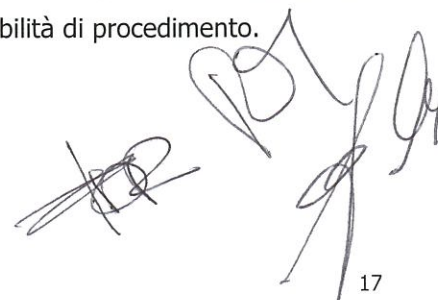
1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
- direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;

- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del Responsabile di Servizio/EQ (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario comunale).
- direzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
- svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale, laddove tale fattispecie sia una condizione non tipica dell'inquadramento professionale e sia intensa differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'individuazione e l'attribuzione della Specifica Responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "Specifiche Responsabilità" non coincide con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La Specifica Responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio/EQ deve fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - c. coordinamento di risorse umane;
 - d. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica, proposta, la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ad attività e ruoli di cui al D.Lgs n. 36/2023 (Codice dei Contratti), al D.Lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), alla L. n. 190/2012 (Anticorruzione trasparenza) e al Regolamento Europeo 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);
 - e. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - f. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - g. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
3. Il compenso per l'esercizio delle Specifiche Responsabilità avrà un importo fino ad un massimo di euro 3.000,00 per le area degli Istruttori e Area Operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - a. importo di euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2;

- b. importo di euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - c. importo di euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - d. importo di euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - e. importo di euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al precedente comma 2, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al precedente comma 2, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - f. importo di euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli nell'Area degli Operatori per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2.
4. Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
- a. le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
5. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare alle Specifiche Responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della Specifica Responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le Specifiche Responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

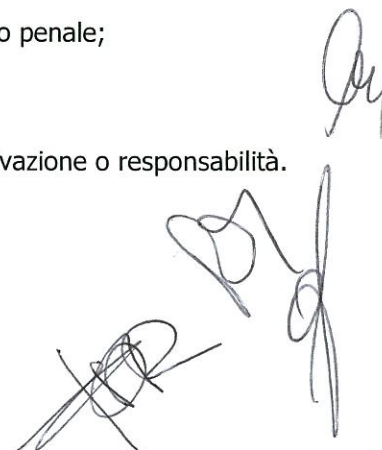


17

6. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa (Parere ARAN RAL 1284).
7. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio/EQ, sentito il Segretario comunale, mediante decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Responsabile di Servizio/EQ provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della Specifica Responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio/EQ finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Servizio/EQ verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui il Responsabile di Servizio/EQ non provveda diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.
8. La graduazione delle Specifiche Responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario comunale e Responsabile di Servizio/EQ. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
9. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle leggi vigenti a tutela di determinate assenze o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di Specifica Responsabilità, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione dell'indennità.
10. Gli incarichi per Specifiche Responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di Servizio/EQ:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
11. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:



- direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno;
 - coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del Responsabile di Servizio/EQ (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario comunale);
 - direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio/EQ deve fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:
- a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. coordinamento di risorse umane;
 - c. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica, proposta, la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ad attività e ruoli di cui al D.lgs n. 36/2023 (Codice dei Contratti), al D.lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), alla L. n. 190/2012 (Anticorruzione trasparenza) e al Regolamento Europeo 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);
 - d. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
3. Il compenso per l'esercizio delle Specifiche Responsabilità avrà un importo fino ad un massimo di euro 3.000,00 per le area degli Istruttori e Area Operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- a. importo di euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2;
 - b. importo di euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - c. importo di euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - d. importo di euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre

- delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al precedente comma 2;
- e. importo di euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
- f. importo di euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli nell'Area degli Operatori per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2.
4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa (Parere ARAN RAL 1284).
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio/EQ della Polizia Locale, sentito il Segretario comunale, mediante decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Responsabile di Servizio/EQ provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio/EQ finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Servizio/EQ verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui il Responsabile di Servizio/EQ non provveda diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.
7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario comunale e Responsabile di Servizio/EQ. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
8. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di indennità di

funzione, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

9. Gli incarichi per Specifiche Responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di Servizio/EQ:

-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

-in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo;

-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

-in caso di trasferimento ad altro Servizio.

10. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

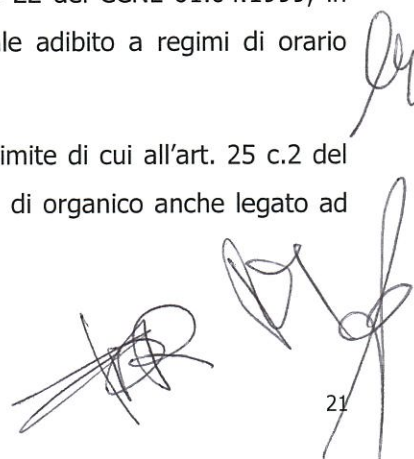
1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al personale che, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore consecutivamente, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera non inferiore ad euro 2,00 a partire dal 2026.

L'indennità sarà frazionata su base oraria, in proporzione al numero di ore svolte in servizio esterno rispetto alla durata complessiva della giornata lavorativa.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q., sentito il Segretario comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo e su attestazione del Responsabile di Servizio/EQ.

Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL del 23.02.2026 art. 25.
2. Le parti ribadiscono quanto già contrattato nell'anno 1999 ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, in merito alla riduzione di orario a 35 ore medie settimanali per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale.
3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. l) del 23.02.2026, il limite di cui all'art. 25 c.2 del 23.02.2026 potrà essere distribuito nell'arco di due mesi in casi di carenza di organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura.



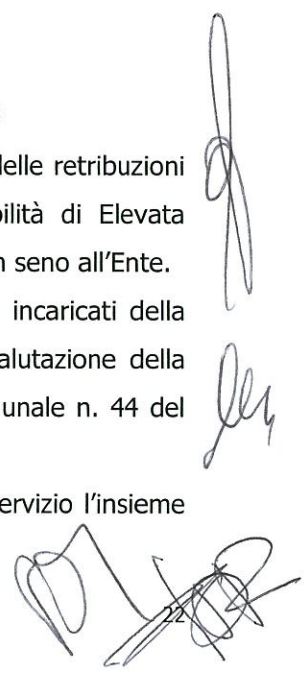
4. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. l) del 23.02.2026, il limite di cui all'art. 25 c.4 del 23.02.2026 il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente potrà essere superiore a 10 fino ad un massimo di 12 in particolari situazioni in caso di carenza di organico anche legato ad assenze di qualsiasi natura.
5. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. ac) del 23.02.2026) , per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del CCNL del 23.02.2026; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
6. Con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione, ovvero con un'età superiore a anni 65, a domanda del dipendente, sarà escluso dalla effettuazione di turni notturni.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

Art. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del CCNL del 23.02.2026, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese anche con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di euro 13,00. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in euro 10,33 per 12 ore al giorno.

Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio è quello adottato dalla Giunta comunale e vigente in seno all'Ente.
2. Nello specifico, la metodologia attuale di valutazione della performance dei dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio e la metodologia di valutazione della performance degli altri dipendenti è quella definita con le deliberazioni della Giunta comunale n. 44 del 08.06.2014 e n. 41 del 31.03.2015, esecutive ai sensi di legge.
3. Per i dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio l'insieme

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are three distinct signatures: one at the top right, one in the middle right, and a larger, more complex one at the bottom right. The bottom signature appears to be a stylized 'M' or 'N' followed by a flourish.

delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

4. Annualmente, la Giunta comunale stabilirà la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato di cui sopra, in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi assegnati nel piano performance ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio, sentito il Nucleo/Organismo di Valutazione. Il relativo riparto avverrà mediante un sistema finalizzato a distribuire per intero la quota di risorse destinate al risultato, nel rispetto del principio di differenziazione retributiva. Esempificazione:

risorse complessive EQ = a)	€ 75.000,00	% sul fondo complessivo
quota retribuzione di posizione = b)	€ 63.750,00	85%
quota retribuzione di risultato a) - b) = c)	€ 11.250,00	15%

	A valutazione	B mesi lavorati	C valutazione ponderata ai mesi lavorati = A / 12 x B	D premio di risultato = C x E	% del premio sul totale del fondo di risultato
Incaricato di EQ 01	10,00	12	10,00	3.107,73	27,62%
Incaricato di EQ 02	9,70	12	9,70	3.014,50	26,80%
Incaricato di EQ 03	8,50	12	8,50	2.641,57	23,48%
Incaricato di EQ 04	8,00	12	8,00	2.486,19	22,10%
				€ 11.250,00	100,00%

totale valutazioni	36,20
risorse da distribuire = c)	€ 11.250,00
valore punto	€ 310,77 = E

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente assegnatario della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabile di Servizio di un incarico ad interim ad altro incarico di Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabile di Servizio, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto del conferimento ad interim. Entro le citate percentuali, il relativo valore verrà stabilito dalla Giunta comunale tenuto conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e degli esiti della valutazione della performance individuale, sentito il Nucleo/Organismo di Valutazione.
6. L'erogazione della retribuzione di risultato viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Per i dipendenti diversi dagli incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio è costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità. Tale budget è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate.
8. I dipendenti di cui sopra, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di calendario di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale, fatto salvo quanto di seguito precisato:
- a. il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi di calendario non

- partecipa alla distribuzione della performance individuale, salvo i casi in cui l'assenza sia equiparata alla presenza in servizio per specifiche disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali;
- b. al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale al tempo di lavoro;
- c. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di calendario di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
- d. non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare;
- e. ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, al **10%** dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (tra il 90% e il 100%), **eventualmente arrotondato per eccesso all'unità superiore o per difetto all'unità inferiore a seconda che il numero decimale dopo la virgola sia superiore o inferiore a 5**, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	n.
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	n.
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

- f. in caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui alla precedente lett. e), si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - anzianità di servizio presso l'Ente.
9. Per i medesimi dipendenti di cui al comma 7, l'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
10. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il fondo delle risorse decentrate di cui al comma 7.

11. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno di riferimento, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022, le risorse risultanti andranno ad aumentare la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 18 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL del 16.11.2022, per le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio, a seconda della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, i criteri a cui far riferimento sono contenuti nella metodologia di valutazione della performance di cui è menzione nel precedente art. 17, commi 1 e 2.
2. Essendo l'Ente privo di dirigenti, le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio sono individuate dal Sindaco, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 107, commi 2 e 3, e 109, comma 2, del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modificazioni, tenuto conto che:
 - a. la durata degli incarichi non potrà essere superiore a cinque anni e non potrà comunque eccedere la durata del mandato amministrativo del Sindaco stesso;
 - b. nel periodo intercorrente tra la cessazione del mandato del Sindaco e le nuove nomine del Sindaco subentrante, le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio incaricati dal Sindaco uscente continueranno a svolgere le relative funzioni in regime di "prorogatio" per un massimo di 90 giorni dalla data di proclamazione del Neosindaco.
3. La graduazione delle Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio è effettuata dal Nucleo/Organismo di Valutazione e determina una retribuzione di posizione che può variare da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 22.000,00. La graduazione terrà conto dei parametri contenuti nella metodologia di valutazione della performance di cui è menzione nel precedente art. 17, commi 1 e 2.
4. Gli incarichi di Elevate Qualificazioni/Responsabile di Servizio possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione al verificarsi delle seguenti casistiche:
 - a. a seguito di valutazione negativa della performance individuale;
 - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati in base agli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del codice disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione delle aree/settori organizzativi dell'Ente.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, somewhat circular mark. The second signature in the middle is more elongated and fluid. The third signature on the right is also fluid and appears to be a different person's signature.

Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/2001), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

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

Art. 20 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

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

Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno dell'area, mediante riconoscimento dei differenziali stipendiali, è attribuita in modo selettivo, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, ad una quota limitata di dipendenti aventi titolo a partecipare alla procedura selettiva, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità disponibili nel Fondo risorse

decentrate.

2. 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 Funzioni Locali del 16.11.2022, come richiamata dall'art. 14, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata esclusivamente con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. L'ammontare delle risorse destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali e il numero dei differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area sono definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, in coerenza con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.
4. In sede di contrattazione collettiva integrativa annuale sono individuate le aree per le quali viene attivata la procedura selettiva e il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area. Per "quota limitata" si intende una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla procedura selettiva nella medesima area. Tale limite costituisce soglia massima invalicabile e, pertanto, non è ammesso alcun arrotondamento per eccesso; in caso di numero dispari di potenziali beneficiari, il numero massimo di differenziali attribuibili è determinato mediante arrotondamento per difetto all'unità inferiore. Resta ferma l'impossibilità di attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente nell'ambito della medesima procedura selettiva.
5. Nel solo caso in cui nell'area cui si riferisce la progressione economica sia presente un unico dipendente in organico, fermo restando il possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal CCNL Funzioni Locali e dal presente articolo e la verifica positiva dei criteri selettivi di cui alla Tabella Allegato "1", l'Ente può procedere all'attribuzione del differenziale stipendiale prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, trattandosi di specifica ipotesi volta a salvaguardare la finalità meritocratica e premiale dell'istituto.
6. Il presente CCDI, tenuto conto che l'Ente è privo di dirigenza, non si avvale della facoltà prevista dall'art. 14, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 di formare un'unica graduatoria di ente. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene, pertanto, mediante distinte graduatorie per area, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 16 in materia di eventuale conflitto di interesse tra valutato e valutatore nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
7. Può partecipare alle selezioni per i differenziali stipendiali il personale che:
 - a) alla data di decorrenza del beneficio di cui al successivo comma 13 è titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti;
 - b) negli ultimi tre anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; l'anno di decorrenza dell'ultima progressione economica si considera compreso nel triennio di riferimento;
 - c) nel biennio precedente all'anno di attribuzione del differenziale stipendiale non ha subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella

graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

8. Ai fini della sussistenza del requisito di cui al comma 7, lett. b), non sono conteggiati eventuali periodi di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei periodi di lavoro a tempo determinato riconducibili al personale soggetto a stabilizzazione e sempre che tali periodi siano stati prestati nel medesimo profilo a cui si riferisce la progressione economica. Tali ultimi periodi rilevano anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione di cui al medesimo comma 7, lett. c), relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
9. La procedura di selezione ha inizio con un avviso emanato dal Responsabile del Servizio Personale da pubblicare all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente per almeno 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 i titoli e gli elementi valutabili.
10. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ogni area in sede di contrattazione collettiva integrativa, previa graduatoria, formulata per ciascuna area, dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nella Tabella Allegato "1" al presente CCDI. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
11. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area è approvata dal Responsabile del Servizio Personale e pubblicata all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente al completamento dell'iter di cui ai commi precedenti. Di tale circostanza è data opportuna informativa al personale dipendente.
13. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, le progressioni economiche sono attribuite, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede la loro assegnazione, anche se le relative procedure sono perfezionate successivamente.
14. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
15. Per il personale delle sezioni speciali si applica quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
16. Qualora, nell'ambito dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, possano determinarsi situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono formate distinte graduatorie tra il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione e il personale non titolare del predetto incarico, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. h), del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026. Le distinte graduatorie di cui al presente comma sono formate solo qualora il valutatore e il valutato siano entrambi dipendenti del Comune, entrambi partecipanti alla medesima procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e ricompresi nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Non determina, di per sé,

l'applicazione della presente disposizione la circostanza che la valutazione sia resa da personale dipendente di altro Ente, utilizzato presso il Comune in base a convenzione, scavalco condiviso o altro istituto analogo, ove tale personale partecipi alle progressioni economiche esclusivamente presso il proprio Ente di appartenenza.

Art. 22 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio mensa o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 27 del CCNL 23.02.2026, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o serali con una pausa non inferiore a trenta minuti¹ da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare di E.Q. tra le 13:00 e le 15:00.
3. Così come previsto dal comma 10 dall'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. (o del Dirigente) del Servizio competente.
4. È previsto il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, i quali si impegnano ad effettuare obbligatoriamente una pausa non inferiore a trenta minuti che dovrà essere accertata anche mediante autodichiarazione del lavoratore.

Art. 23 – Lavoro agile e lavoro da remoto.

1. L'Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

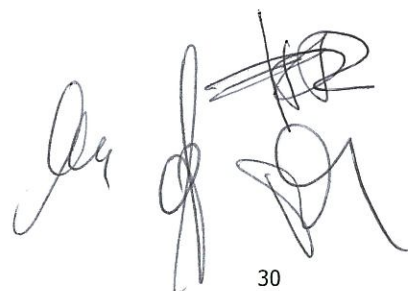
Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

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

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

Art. 25 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro impiegato per l'attività di sicurezza e di polizia stradale necessario per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ai sensi dell'art. 56-ter CCNL 16.11.2018, dell'articolo 22 comma 3 bis del DL 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38 comma 5 del CCNL del 14.09.2000 e s.m.i..
2. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 1 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori e promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari.
3. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonché quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.
4. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.
5. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.



Art. 26 – Welfare integrativo

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi interni dell'Ente offerti al dipendente.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della R.S.U., potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DEL PERSONALE

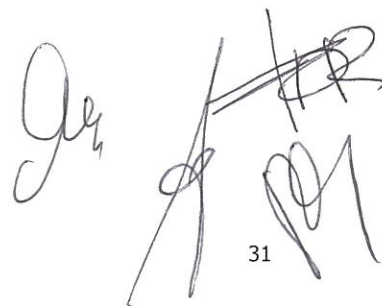
Art. 27 - Eccedenza di Personale

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

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

Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

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



31

Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti prendono atto che l'Ente ha dato attuazione all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia con deliberazione della Giunta comunale n. 98 del 19.07.2023.
2. Il funzionamento del suddetto Comitato avviene in base alle disposizioni di cui alla suddetta deliberazione.

Art. 30 – Protezione dati personali

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

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 31 - Monitoraggio e verifiche

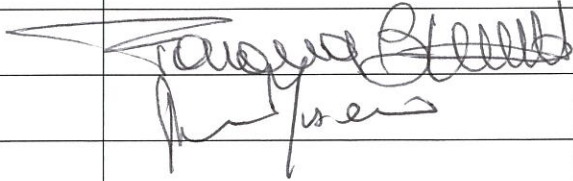
1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

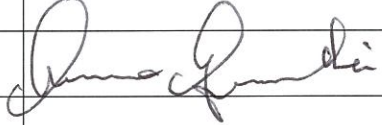
Art. 32 - Norme finali

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



SOTTOSCRIZIONE:**Luogo: Livorno Ferraris****Data: 30.06.2026**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Bartolomeo Dr. Farana	
2. Componente	Renzo Masoero	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.I.S.L. - FP	Mauro Gavinelli	

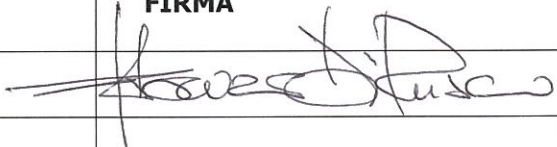
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Fabrizio Arch. Di Ruscio	

TABELLA ALLEGATO "1"

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 e dell'art. 21 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026-2028, i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna area professionale in sede di contrattazione collettiva integrativa, previa distinta graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita, per ogni area, in base ai criteri di seguito indicati.

Il punteggio massimo individuale conseguibile è pari a 100 punti, fatto salvo l'incremento percentuale di cui al punto 4, comunque non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 1, 2 e 3.

- 1) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: punteggio massimo di **50 punti** così attribuibile:
- a. media da 70,00 a 75,00: punti 10
 - b. media da 75,01 a 80,00: punti 20
 - c. media da 80,01 a 85,00: punti 30
 - d. media da 85,01 a 90,00: punti 40
 - e. media da 90,01 a 95,00: punti 45
 - f. media da 95,01 a 100,00: punti 50

Per il personale che abbia prestato servizio, nel periodo di riferimento, presso altri enti in posizione di comando, distacco o altro analogo istituto, l'Ente acquisisce dall'amministrazione utilizzatrice le valutazioni o gli elementi informativi utili alla valutazione della performance individuale, procedendo, ove necessario, alla loro riconduzione al sistema di valutazione vigente presso l'Ente. Per il personale acquisito per mobilità, sono utilizzate, ove disponibili, le valutazioni rese dall'amministrazione di provenienza, ferma restando la necessità di renderle comparabili con il sistema valutativo dell'Ente.

- 2) Esperienza professionale maturata – a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree – nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi: punteggio massimo di **37 punti** così attribuibile:

Tipologia di esperienza professionale valutabile	Punteggio
Esperienza maturata nel profilo professionale o equivalente.	Punti 0,50 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Esperienza maturata con la sostituzione di colleghi di pari profilo o equivalente in settore/servizio diverso.	Punti 0,40 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Esperienza maturata con la sostituzione di colleghi di pari profilo o equivalente nello stesso settore/servizio.	Punti 0,30 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in amministrazioni pubbliche, aziende, organizzazioni, enti pubblici o privati in cui l'interessato ha svolto compiti o assunto incarichi attinenti al profilo professionale od equivalente.	Punti 0,20 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.

- 3) Capacità professionali e culturali maturate, anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 37 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree: punteggio massimo di **13 punti** così attribuibile:

Titoli valutabili	Punteggio
Titolo di studio superiore a quello di accesso dall'esterno al profilo professionale o equivalente, purché ad esso attinente.	Punti 2,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 4,00 punti.
Titolo di studio superiore a quello di accesso dall'esterno al profilo professionale o equivalente, con esso non attinente.	Punti 1,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 2,00 punti
Abilitazioni professionali attinenti al profilo o equivalente.	Punti 2,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 4,00 punti.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale, conclusi con valutazione finale.	Punti 0,50 per corso e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 2,00 punti.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale, conclusi con attestato di frequenza finale.	Punti 0,25 per corso e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 1,00 punti.

- 4) Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti in base ai criteri di cui ai punti 1), 2) e 3). Tale punteggio è aumentato del:
- 3% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi otto o più anni;
 - 2% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi sette anni;
 - 1% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi sei anni.

L'incremento percentuale è calcolato sul punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 1), 2) e 3), è arrotondato alla seconda cifra decimale e non può comunque superare il limite complessivo del 5% previsto dall'art. 14, comma 2, lett. f), del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.

- 5) In caso di parità di punteggio, è data priorità, nell'ordine:
- al dipendente che da più tempo non consegue un differenziale stipendiale/progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio;
 - al dipendente più anziano d'età.
- 6) Il differenziale stipendiale/progressione economica è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza prevista ai sensi dell'art. 21, comma 13, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026-2028.
- 7) Qualora trovi applicazione l'art. 14, comma 2, lett. h), del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, nell'ambito dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione sono formate distinte graduatorie tra personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione e personale non titolare del predetto incarico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 16, del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026-2028.
- 8) Si precisa che:
- i titoli di cui al punto 3) già valutati ai fini dell'attribuzione di un differenziale stipendiale/progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati

ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa;
b. nell'ambito dei titoli di cui al punto 3) non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

- 9) Si precisa altresì che l'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale/progressione economica è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale di cui al punto 1).

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

