

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2026/2028
PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2026**

In data 11/09/2026 alle ore 12:00, presso la sede municipale del Comune di Corsico, le parti negoziali così composte:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente - Dott. Umberto Bertezzolo	P [X]	A []
Componente - Dott.ssa Filomena Romagnuolo	P []	A []
Componente - Arch. Marina Maggiulli	P []	A []

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale UIL FPL	Cristian Perversi	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	Giuseppe Grassi	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	Amilcare Tosoni	P []	A [X]
OO.SS. Territoriale CSA	Orfeo Mastantuono	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	Flaminia Garbetta	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	Ilaria Saibene	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	Claudia Di Ceglia	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	Grazia Riviello	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	Ilaria Mantegazza	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	Francesca Lavorato	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	Marisa Minervini	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	Raffaella Carretta	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	Ciro Barbetti	P [X]	A []

richiamando il testo dell'accordo allegato alla presente del 16/07/2026, sottoscrivono il presente verbale quale accettazione definitiva di quanto concordato

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Umberto Bertezzolo	F.to
Componente - Dott.ssa Filomena Romagnuolo	F.to
Componente - Arch. Marina Maggiulli	F.to

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale UIL FPL	Cristian Perversi	F.to
OO.SS. Territoriale CISL FP	Giuseppe Grassi	F.to
OO.SS. Territoriale CISL FP	Amilcare Tosoni	/
OO.SS. Territoriale CSA	Orfeo Mastantuono	F.to
R.S.U. Aziendale	Flamina Garbetta	/
R.S.U. Aziendale	Ilaria Saibene	F.to
R.S.U. Aziendale	Claudia Di Ceglia	/
R.S.U. Aziendale	Grazia Riviello	/

R.S.U. Aziendale Ilaria Mantegazza	F.to
R.S.U. Aziendale Francesca Lavorato	F.to
R.S.U. Aziendale Marisa Minervini	/
R.S.U. Aziendale Raffaella Carretta	F.to
R.S.U. Aziendale Ciro Barbetti	F.to



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON-DIRIGENTE**

**PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2026/2028
PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2026**

-IPOTESI DI ACCORDO-

In data 16/7/2026 alle ore 11:00 presso la sede municipale del Comune di Corsico, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott. Umberto Bertezzo	P ☒	A ☐
Componente - Dott.ssa Filomena Romagnuolo	P ☐	A ☒
Componente - Arch. Marina Maggiulli	P ☐	A ☒

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale UIL FPL	Cristian Perversi	P ☐	A ☒
OO.SS. Territoriale CISL FP	Giuseppe Grassi	P ☒	A ☐
OO.SS. Territoriale CISL FP	Amilcare Tosoni	P ☐	A ☒
OO.SS. Territoriale CSA	Orfeo Mastantuono	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Antonella Baldin	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Ilaria Saibene	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Claudia Di Ceglie	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Grazia Riviello	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Ilaria Mantegazza	P ☒	A ☐
R.S.U. Aziendale	Francesca Lavorato	P ☐	A ☒
R.S.U. Aziendale	Marisa Minervini	P ☐	A ☒
R.S.U. Aziendale	Raffaella Carretta	P ☐	A ☒
R.S.U. Aziendale	Ciro Barbetti	P ☐	A ☒

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il presente accordo.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Umberto Bertezzo	F.to
Componente - Dott.ssa Filomena Romagnuolo	F.to
Componente - Arch. Marina Maggiulli	F.to

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale UIL FPL	Cristian Perversi	F.to
OO.SS. Territoriale CISL FP	Giuseppe Grassi	F.to
OO.SS. Territoriale CISL FP	Amilcare Tosoni	/
OO.SS. Territoriale CSA	Orfeo Mastantuono	F.to
R.S.U. Aziendale	Antonella Baldin	/
R.S.U. Aziendale	Ilaria Saibene	F.to
R.S.U. Aziendale	Claudia Di Ceglie	/
R.S.U. Aziendale	Grazia Riviello	/
R.S.U. Aziendale	Ilaria Mantegazza	F.to
R.S.U. Aziendale	Francesca Lavorato	F.to
R.S.U. Aziendale	Marisa Minervini	/
R.S.U. Aziendale	Raffaella Carretta	F.to
R.S.U. Aziendale	Ciro Barbetti	F.to



**CITTA'
DI CORSICO**

PARTE I

PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2026/2028

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE	6
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA	6
ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI	7
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	8
ART. 4 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE	8
ART. 5 - ISTITUTI CONTRATTUALI	8
CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE	9
ART. 6 - CRITERI GENERALI	9
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	10
ART. 7 - CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI"	10
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'	12
ART. 8 - PRINCIPI GENERALI	12
ART. 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	12
ART. 10 - COMPENSI ISTAT	13
ART. 11 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	14
CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	16
ART. 12 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	16
Art. 13.1 - <i>Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997</i>	16
Art. 13.2 - <i>Compensi previsti da disposizioni di legge</i>	16
Art. 13.3 - <i>Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione</i>	16
CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE	17
ART. 13 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	17
CAPO VII - SEZIONI SPECIALI	17
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE	17
ART. 14 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO	18
ART. 15 - INDENNITÀ DI FUNZIONE	18
ART. 16 - UTILIZZO DEI PROVENTI DERIVANTI DAL CODICE DELLA STRADA	19
PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	19
ART. 17 - INCENTIVI ECONOMICI PER ATTIVITÀ ULTERIORI RISPETTO A CALENDARIO SCOLASTICO	19
CAPO VIII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	21
ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	21
ART. 19 - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	21

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	23
---	-----------

ART. 20 - REPERIBILITÀ	23
ART. 21 - TURNAZIONI	23
ART. 22 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE	23
ART. 23 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	24
ART. 24 - ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO	24
ART. 25 - PERSONALE CHE PUÒ USUFRUIRE DELLA PAUSA PER IL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL SERVIZIO	25

CAPO II - ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	25
---	-----------

ART. 26 - LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO: CRITERI DI PRIORITÀ PER L'ACCESSO E ESTENSIONE NUMERO GIORNATE	25
ART. 27 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	26
ART. 28 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE	26

CAPO III - WELFARE INTEGRATIVO	27
---------------------------------------	-----------

ART. 29 - OGGETTO E FINALITÀ	27
ART. 30 - DEFINIZIONI	27
ART. 31 - IMPORTO A CARICO DEL FONDO	27
ART. 32 - CRITERI GENERALI	27
ART. 33 - MODALITÀ DI EROGAZIONE	28
ART. 1 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, ANNO 2026	30

ALLEGATO "A" AL CDI 2026/2028	32
--------------------------------------	-----------

ALLEGATO "B" AL CDI 2026/2028	33
--------------------------------------	-----------

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo (da ora CDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) il D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) il D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" con particolare riferimento all'art. 40 comma 3-bis "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;*"
 - c) il D.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato - da ultimo - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 29.12.2022;
 - f) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2022/2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026 (da ora CCNL 2026);
 - g) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora CCNL 2022);
 - h) i restanti CCNL di comparto Regioni-Autonomie Locali / Funzioni Locali per le parti ancora applicabili.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2028, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
4. Con l'entrata in vigore del presente contratto, inoltre, tutti gli accordi in precedenza sottoscritti si intendono superati.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

publika
servizi

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del Fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CDI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 5 - Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (art. 59, comma 2, CCNL 2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5 del presente CCNL (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16.11.2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi Istat) del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21.05.2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. g)) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza; 82

- l) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. b);
- m) assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3;

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 - Criteri generali

1. Le risorse finanziarie disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza dagli Organi di Governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - misurazione e valutazione della performance;
 - e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 7 - Criteri per l'applicazione dei "differenziali stipendiali"

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'acquisizione, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi (cd. differenziali stipendiali) corrispondenti ai valori per ciascuna Area previsti dalla Tabella A del CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili dal dipendente nell'Area di inquadramento.
2. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificatamente destinate ai sensi dell'art. 3 lett. a) del presente contratto decentrato, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 2026 nonché dal presente CDI, per le parti e le materie ad esso demandati.
3. La progressione economica di cui al presente articolo:
 - a) viene avviata sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili.
 - b) decorre dal 1° gennaio dell'anno di avvio e conclusione della procedura di riconoscimento dei differenziali stipendiali, previa approvazione delle relative graduatorie.
 - c) è effettuata secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per ciascuna Area nella quale sono inseriti, sulla base delle valutazioni conseguite, tutti i dipendenti ammessi alla selezione, indipendentemente dalla posizione economica di appartenenza.
 - d) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressione economica all'interno delle Aree contrattuali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
4. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Pertanto il requisito dei 3 (tre) anni maturati nella posizione economica/differenziale economico in godimento deve essere posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionato ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo Ente, per cui si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica/differenziale economico di provenienza.
5. Per la rilevanza delle sanzioni disciplinari si fa riferimento alle indicazioni del vigente CCNL.
6. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascuno dei criteri sotto riportati è riconosciuto un peso percentuale parziale differenziato:

A) VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE = Peso 60%

S'intende la 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. Qualora si tratti di dipendenti provenienti da altre Amministrazioni

in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo, sarà richiesta all'Ente di provenienza attestazione in merito alla valutazione per gli anni interessati secondo il sistema in uso presso gli stessi. In assenza o qualora l'Ente non trasmetta la valutazione nei termini richiesti per cause indipendenti dal dipendente, la partecipazione dello stesso è consentito con riferimento all'ultimo triennio di valutazione perfezionato.

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE = Peso 30%

Acquisita nella medesima Categoria/Area contrattuale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

Si intende l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorativi (max 30 anni).

In ragione di quanto sopra, nei limiti percentuali e temporali definiti, vengono attribuiti 1 p.to all'anno con attività lavorativa prestata per almeno metà dell'anno di riferimento.

Il periodo di tempo da valorizzare per l'esperienza professionale è solamente quello intercorso dall'attribuzione al dipendente dell'ultimo differenziale stipendiale (es. un lavoratore con anzianità di servizio di 35 anni beneficiario di differenziale nel 2023 con valorizzazione di 30 punti per l'esperienza professionale, nel 2026 potrebbe rientrare nella progressione con 3 punti per l'esperienza professionale relativi agli anni 2024, 2025 e 2026).

C) ULTERIORI CRITERI DI VALUTAZIONE= Peso 10%

S'intendono titoli correlati al percorso di istruzione, titoli professionali e partecipazione ad interventi formativi come di seguito specificato:

C.1	Max n. 3 punti: titoli conseguiti entro il 1° gennaio dell'anno di riferimento - titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso (p.to 1) - master di I e II livello/Corsi di specializzazione/Dottorati di ricerca (p.t 2)
C.2	Max n. 7 punti per corsi di formazione afferenti all'attività lavorativa del dipendente, esclusi quelli obbligatori. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Ad ogni corso di durata superiore a 4 ore è attribuito un punteggio pari a 1 punto. Per corsi di durata inferiore a 4 ore è attribuito un punteggio pari a 0,5 punti.

In caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo e dell'applicazione del precedente comma 6, nel rispetto dei principi di non discriminazione, viene data la precedenza, nell'ordine:

- I. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente.
- II. al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;

7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
8. Con la sottoscrizione del presente contratto le parti danno atto che si procede all'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2026, secondo le regole già in uso nell'Ente, nella misura del 40% del personale avente diritto.
9. Il presente articolo trova applicazione a decorrere dall'1/01/2026 e sino alla definizione di nuovi criteri.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 8 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione. Le stesse, pertanto, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto ad esclusione delle specifiche responsabilità e indennità di funzione.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente competente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa, pertanto, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza tali importi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time, e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni previste negli articoli di seguito specificati.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro ¹

Criteri Generali

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno per Agente contabile che maneggia un valore medio mensile di cassa pari o superiori ad € 100,00. Euro 4,00 al giorno per il solo Economo comunale che maneggia un valore medio mensile di cassa pari o superiori ad € 100,00;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di € 6,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi.

Attività a rischio

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzature, macchinari, sostanze o

¹ Art. 84-bis CCNL 2022

strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. L'attività è svolta presso edifici, strade e aree verdi di proprietà del Comune. Di norma tale rischio si rileva nel profilo "operai".

- b) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione alle attrezzature o sostanze che vi vengono impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. Di norma tale rischio si rileva nel profilo "cuochi".
 - c) esercizio continuo dell'attività di trasporto di persone e/o cose.
5. L'indennità è dovuta solamente in presenza di effettivo svolgimento di attività che prevedono esposizione al rischio e, ai fini dell'erogazione, devono essere debitamente certificate dal Dirigente competente in termini di giorni da riconoscere al lavoratore.

Attività disagiate

6. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- a) presentazioni di lavoro che richiedono in modo continuativo compiti di controllo, accertamento, notificazione e frequenti spostamenti sul territorio, comportando l'esposizione a situazioni di disagio superiore a quella concessa all'espletamento di funzioni ordinarie, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo
 - b) prestazioni lavorative che richiedono, in considerazione delle esigenze organizzative del servizio e peculiarità di erogazione dello stesso, una elevata flessibilità dell'orario di lavoro (rispetto a quello adottato per la generalità dei dipendenti) che non integra i presupposti per l'applicazione di altro istituto contrattuale (es. turno, riduzione orario a 35 ore settimanali)
8. L'indennità è dovuta solamente in presenza di effettivo svolgimento di attività disagiate e, ai fini dell'erogazione, devono essere debitamente certificate dal Dirigente competente in termini di giorni da riconoscere al lavoratore.

Maneggio valori

9. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
- a) Economo comunale;
 - b) Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
10. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'importo viene individuato in applicazione della tabella prevista nel presente articolo.
11. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno, e quindi avanzate, vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 10 - Compensi ISTAT

- 1. L'Ente prevederà l'importo e corrisponderà specifici compensi al personale dandone informativa alle OOSS per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
- 2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità ²

Criteri Generali

1. Tale indennità viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree Istruttori e Funzionari non già titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
2. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità avendo cura di precisare in particolare le somme destinate agli incaricati di UOC.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno e sono proporzionate all'effettivo servizio prestato.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. Le indennità di cui al presente articolo possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno e sono proporzionate all'effettivo servizio prestato.
6. Al riguardo si precisa che:
 - a) si è in presenza di effettivo esercizio quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:
 - I. nomina formale sottoscritta preventivamente allo svolgimento delle attività da parte del soggetto titolato all'attribuzione dell'incarico/delega. Tale nomina deve essere confermata ogni anno e trasmessa all'ufficio personale a cura del Dirigente competente e/o del dipendente interessato.
 - II. l'attività dev'essere svolta dal soggetto nominato in modo prevalente, considerando come tale l'impegno di almeno 51% del proprio orario di lavoro;
 - b) il calcolo dell'effettivo servizio prestato verrà effettuato sommando i giorni di reale presenza in servizio, incluso ferie, Smart Working, quelli di assenza per applicazione degli istituti previsti dalla L. 104/1992, quelli di assenza per donazioni del sangue e quelli di assenza per astensione obbligatoria di maternità. La quota giornaliera spettante al dipendente sarà calcolata dividendo l'importo annuale dell'indennità per il numero di giorni effettivi di lavoro presenti nell'anno (dal lunedì al venerdì per i lavoratori con settimana corta e dal lunedì al sabato per quelli con settimana lunga).
7. La presente disciplina, ove incompatibile, modifica e sostituisce la precedente ed è da considerarsi applicabile a partire dal 01/01/2026;

Indennità di Unità Organizzativa Complessa (UOC)

8. L'indennità di Responsabile di UOC, di cui al punto 7 dell'Allegato A, può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari secondo i seguenti criteri:
 - a) i lavoratori a cui assegnare l'indennità di particolare responsabilità, dovranno essere nominati, ai sensi del precedente comma 6 lett. a) punto I, dal Dirigente competente, con apposito atto scritto, sulla base delle Unità Organizzative individuate dalla Giunta Comunale all'interno della Macrostruttura dell'Ente. Ogni unità organizzativa sarà pesata secondo i criteri previsti nell'Allegato B del presente documento;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere

² Art. 84 CCNL 2022 e art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 2026

retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

- c) l'incarico, di norma, ha scadenza annuale, ma può anche riguardare solamente alcuni mesi, e può essere rinnovato. Qualora assegnato per frazione di anno l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
9. Il compenso corrispondente ad ogni incarico di particolare responsabilità di UOC è:
- a) definito dal Servizio Risorse Umane dell'Ente sulla base della corrispondente pesatura di cui al precedente comma 3 lettera a);
 - b) erogata mensilmente (12 mensilità) sulla base delle seguenti fasce definite mediante i criteri di pesatura di cui al precedente comma 3 lettera a):

FASCIA	PUNTEGGIO	IMPORTO ISTRUTTORI	IMPORTO FUNZIONARI
A	da 0 a 10	€ 996 (€ 83 mese)	€ 1.500 (€ 125 mese)
B	da 11 a 20	€ 1.500 (€ 125 mese)	€ 2.496 (€ 208 mese)
C	da 21 a 25	€ 2.496 (€ 208 mese)	€ 3.492 (€ 291 mese)
D	da 26 a 30	€ 3.000 (€ 250 mese)	€ 3.996 (€ 333 mese)

10. Gli importi riferiti all'indennità di UOC indicati al punto precedente:
- I. sono da riproporzionarsi in ragione del regime orario (full-time - part time) del dipendente e della durata effettiva dell'incarico;
 - II. non sono decurtabili anche qualora assegnati in concomitanza di altre indennità.
11. Le parti danno atto che gli importi di cui sopra risultano fissi ed applicabili ad ogni posizione UOC prevista dalla Giunta Comunale all'interno della Macrostruttura dell'Ente. L'importo approvato in sede di destinazione del Fondo Risorse Decentrate risulta pertanto indicativo e soggetto a variazione sulla base del numero delle figure presenti in organico nell'Ente e delle relative pesature effettuate dal Servizio Risorse Umane.

Altre Indennità

12. Le indennità di ufficiale d'Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale, di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'allegato A, sono riconosciute ai soggetti nominati da Sindaco relativamente alla specifica funzione e successivamente individuati formalmente dal Dirigente competente ai sensi del precedente comma 6 lett. a) punto I.
13. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2022 è altresì erogata a favore:
- a) dei dipendenti formalmente nominati dal Dirigente competente messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario ai sensi di legge. L'importo di tale indennità viene definita al punto 4 dell'Allegato A;
 - b) dei funzionari formalmente nominati dal Dirigente competente che esercitino con grado di autonomia assegnato nell'incarico funzioni di programmazione finanziaria e gestione delle correlate risorse in collaborazione con il Dirigente e il titolare di EQ competente. L'importo di tale indennità viene definita al punto 5 dell'Allegato A;
14. L'indennità spettante al personale incaricato di specifiche responsabilità in qualità di punto di riferimento di procedimenti complessi, di cui al punto 6 dell'allegato A, è riconosciuta ai soggetti formalmente incaricati dal Dirigente competente, ai sensi del precedente comma 6 lett. a) punto I, secondo i seguenti criteri:
- a) che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale che richiede una formazione culturale di tipo tecnico in Servizi privi di responsabili di Unità Organizzativa Complessa
 - b) l'incarico, di norma, ha scadenza annuale, ma può anche riguardare solamente alcuni mesi, e può essere rinnovato. Qualora assegnato per frazione di anno

l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ³

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano pertanto automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 ⁴

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1 aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente competente.

Art. 13.2 - Compensi previsti da disposizioni di legge ⁵

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018;
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 13.3 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione ⁶

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa.

³ Art. 7, comma 4, lett. g) del CCNL 2026

⁴ Art. 59, comma 2, lett. a) del CCNL 2026

⁵ Art. 59, comma 2, lett. g) del CCNL 2026

⁶ Art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dalla Giunta Comunale - con atto del Dirigente del Settore competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo ex art. 82 comma 2 CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'Organo di Revisione.

CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e differenziazione del premio individuale ⁷

1. Alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse destinate agli utilizzi di cui all'art. 59 comma 2 CCNL 2026.
2. Gli importi destinati alla performance sono erogati secondo i criteri definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
3. Il premio individuale è erogato al dipendente a consuntivo in proporzione al punteggio attribuito all'esito del processo di valutazione.
4. In attuazione agli artt. 7, comma 4, lettera ae) e 48 comma 2 del CCNL 2026, vengono definite le seguenti disposizioni a favore dei dipendenti più meritevoli:
 - a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale, attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
 - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale a tempo indeterminato e che abbia ottenuto in sede di valutazione almeno un punteggio pari o superiore al 95%;
 - c) in caso di parità di punteggio al fine di determinare il personale a cui assegnare la suddetta maggiorazione si terrà conto dei seguenti criteri espressi in ordine decrescente d'importanza:
 - I. non aver mai percepito la maggiorazione;
 - II. media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti più elevata;
 - III. maggiore anzianità di servizio;
5. Le somme eventualmente non utilizzate sono redistribuite in modo proporzionale nello stesso anno al personale come produttività individuale.

CAPO VII - SEZIONI SPECIALI ⁸

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel medesimo settore, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) w) del CCNL 2026.

⁷ Art. 7, comma 4, lett. b) ae) del CCNL 2026

⁸ Artt. da 85 a 108 CCNL 16/11/2022

Art. 14 - Indennità di servizio esterno ⁹

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 2026, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità giornaliera viene stabilita in € 5,00 lordi per orario diurno ed € 10,00 lordi per orario serale e/o festivo, intendendo che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, deve essere superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per orario serale si intende l'attività prestata a partire dalle ore 20.00. Se l'orario ordinario ha un'incidenza oltre le ore 20.00, l'indennità corrisposta sarà quella serale.
4. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
5. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 23.02.2026, l'indennità può essere frazionata su base oraria. Il presente CDI adotta la seguente disciplina:
 - a) prestazione lavorativa in servizio esterno inferiore a tre ore: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura di un terzo dell'importo stabilito al comma 2;
 - b) prestazione lavorativa in servizio esterno pari o superiore a tre ore e non eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta nella misura della metà dell'importo stabilito al comma 2;
 - c) prestazione lavorativa in servizio esterno eccedente il 50% dell'orario giornaliero individuale: l'indennità giornaliera è corrisposta per intero.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2026.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 15 - Indennità di funzione ¹⁰

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, non già titolari di incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità, di importo massimo pari ad € 3.000,00 annui per gli Istruttori ed € 4.000,00 per i Funzionari, viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare annualmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022.
3. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Agenti: da 0 a 900,00 euro;
 - b) Ufficiale: da 1.000,00 a 2.800,00 euro;
4. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, previa formale nomina annuale del Comandante della Polizia locale.

TABELLA per la determinazione dell'indennità di funzione ex art. 97 comma 3 CCNL-2022

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia Operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
--	------------------------

⁹ Art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022

¹⁰ Art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022

1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Punteggio per calcolo dell'indennità massima dovuta:

- da 44 a 45 punti = fino a € 2.800,00
- da 39 a 43 punti = fino a € 2.000,00
- da 33 a 38 punti = fino a € 1.800,00
- da 27 a 32 punti = fino a € 1.500,00
- da 21 a 26 punti = fino a € 1.300,00
- da 18 a 20 punti = fino a € 900,00
- da 11 a 17 punti = fino a € 600,00

L'individuazione del valore annuale delle indennità sarà funzione del valore unitario moltiplicato per il punteggio avuto dal dipendente

$$\text{Fattore Unitario} = \frac{\text{Budget Annuo}}{\text{Somatoria Punti}}$$

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 - Utilizzo dei proventi derivanti dal codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 2022, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni del codice della strada saranno destinate a finanziare le posizioni di previdenza complementare eventualmente aperte mediante adesione volontaria degli operatori di Polizia Locale al Fondo Perseo pari a € 1.800 a operatore, come disciplinato dalla Delibera di Giunta Comunale n. 152/2011 di approvazione del "Regolamento Comunale di gestione dei fondi provenienti dalla PL" (ex art. 208 del D.lgs. 285/1992)
2. Le parti prendo atto che un ulteriore quota, stabilita ex lege, dei proventi della violazione al Codice della Strada potrà essere destinata per i seguenti fini:
 - finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL 2022;
 - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 17 - Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico ¹¹

1. In attuazione all'art. 7 comma 4 lettera ab) del CCNL 2026 eventuali ulteriori attività didattiche rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico sono incentivate economicamente mediante approvazione di uno specifico Progetto Obiettivo.
2. Le somme complessivamente destinate a tale Progetto Obiettivo saranno finanziate secondo quanto previsto dall'articolo 79 del CCNL-2022 e dovranno essere preventivamente inserite nell'accordo economico annuale per l'utilizzo ex art. 59 CCNL 2026.

¹¹ Art. 7, comma 4, lett. ab) CCNL 16/11/2022

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno, e quindi avanzate, verranno destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO VIII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ¹²

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'Ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 15 e segg del CCNL 2026.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora anche EQ):
 - a) l'Ente stabilisce, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, che la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato è pari ad almeno al 15% stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'Ente per le Elevate Qualificazioni, da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri sono redistribuiti nell'anno di riferimento a titolo di risultato proporzionalmente alla valutazione individuale conseguita dalle singole EQ qualora il punteggio assegnato consenta l'accesso al sistema premiale;
 - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 16 comma 5 del CCNL 2026 alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*;
3. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento dell'indennità di posizione annuale rispetto al fondo degli incarichi di EQ stanziato vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato.

Art. 19 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle Elevate Qualificazioni e retribuzione di risultato ¹³

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 17, comma 1, lettera h), del CCNL-2026 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere quelli di seguito indicati:
 - a) gli incentivi per le funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - f) i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

¹² Art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2026

¹³ Art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 2026

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 - Reperibilità ¹⁴

1. In attuazione dell'art. 24 del CCNL 2018 e dell'art. 7 comma 4 lettere i) e k) del CCNL 2026, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Amministrazione con proprio atto di Giunta;
 - b) il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - c) ciascun dipendente può essere messo in reperibilità di regola per non più di sei volte in un mese;
 - d) in relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale semestrale. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 21 - Turnazioni ¹⁵

1. In relazione all'art. 7 comma 4 lettere l) e z) e all'art. 25 del CCNL 2026, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente;
2. In materia di turni di lavoro notturni possono essere esclusi, a richiesta e per un massimo di 6 mesi, i dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica connessi a motivi di salute.
3. Il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali debitamente motivate dal Dirigente competente, fino a un massimo di n. 14.
4. Le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli 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 spettante. 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.

Art. 22 - Orario massimo di lavoro settimanale ¹⁶

1. L'orario massimo di lavoro settimanale per il personale non dirigente non può superare la media di n. 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti concordano che per i seguenti Profili Professionali la durata dell'orario di lavoro non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro

¹⁴ Art. 7, comma 4, lett. i) k) del CCNL 2026

¹⁵ Art. 7, comma 4, lett. l) z) ac) del CCNL 2026

¹⁶ Art. 7, comma 4, lett. r) del CCNL 2026

straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale più ampio pari a dodici mesi:

- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, D.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni;
- b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri Enti Locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- c) dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 23 - Flessibilità dell'orario di lavoro ¹⁷

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'Ente individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario ordinario di entrata e di uscita, nell'ambito delle fasce temporali determinate dall'Ente, fermo restando l'obbligo di assicurare l'intera prestazione lavorativa giornaliera dovuta.
3. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2026, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - a) massimo 60 minuti di flessibilità, anticipata o posticipata, rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita stabilito;
 - b) la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi previo accordo con il Dirigente con modalità tali da non generare disagio organizzativo e aggravio di spesa per l'Ente (es. erogazione buono pasto);
 - c) eventuali crediti/debiti orari sono recuperabili esclusivamente all'interno delle fasce orarie di flessibilità previste;
 - d) sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico nei giorni di servizio attivo e diretto a contatto con l'utenza;
 - e) le fasce di flessibilità devono essere coordinate con gli orari di contattabilità previsti per lo svolgimento di attività in lavoro agile;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - siano impegnate in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigente;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010.

Art. 24 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di

¹⁷ Art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022

programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL Regione ed Autonomie Locali del 1° aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente e preventivamente autorizzata dal Dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico di ciascun Settore, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL Regione ed Autonomie Locali 1 aprile 1999, può essere elevato, sentito il dipendente, fino a 250 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse previste nel relativo Fondo.

Art. 25 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio ¹⁸

1. Ai sensi degli articoli 7 comma 4 lett. aa) del CCNL 2026, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fino ad un massimo di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) addetti coinvolti nelle attività di Protezione Civile;
 - b) personale appartenente al Corpo della Polizia Locale;
 - c) personale operante presso la biblioteca comunale.
2. La durata della pausa per la consumazione del pasto, nei casi di cui al comma precedente, è determinata in 20 minuti, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 23.02.2026 e delle esigenze organizzative dell'Ente.

CAPO II - ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 26 - Lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate

1. La priorità per l'accesso al lavoro agile e/o al lavoro da remoto, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e della compatibilità con la mansione svolta, è data ai lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - a) dipendenti in gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
 - b) dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza di particolari esigenze di conciliazione con gli orari di ingresso e uscita dai servizi scolastici ed educativi non compatibili con le misure di flessibilità oraria della propria sede di servizio, ovvero della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi istituti;
 - c) situazioni debitamente certificate di disabilità psico-fisiche del dipendente non già beneficiario di Legge n.104/1992, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
 - d) dipendenti direttamente fruitori o sui cui grava la cura di disabili ai sensi e per gli effetti della Legge n.104/1992;
 - e) percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro basata sull'utilizzo dei mezzi pubblici o privati su una distanza minima di 50 km solo andata.

¹⁸ Art. 7, comma 4, lett. aa) del CCNL 2026

2. Il numero di 5 giorni mese ordinariamente previsto delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto può essere esteso, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente e limitatamente alla durata delle esigenze segnalate, per i lavoratori:
 - a) che documentino particolari esigenze di salute;
 - b) che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
 - c) che godano dei benefici previsti dal D. Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;
 - d) altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal Dirigente alle Risorse Umane.
3. L'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 prevederà le specifiche misure organizzative necessarie, disciplinando l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.
4. Ai sensi dell'art. 40 comma 3 del CCNL 2026, le parti concordano che per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, debitamente documentata e previa valutazione del Dirigente alle Risorse Umane, ove non vi sia la possibilità di applicare nessuno degli istituti previsti dal CCNL, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, sarà possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, anche per tempi limitati durante l'anno o anche se non rientrano nell'elenco delle casistiche specifiche.

Art. 27 - Salute e sicurezza sul lavoro ¹⁹

1. In attuazione all'articolo 7 comma 4 lett. m) del CCNL 2026, le parti danno atto che:
 - a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce criteri innovativi nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) in quest'ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) la metodologia è articolata come segue:
 - I. valutazione periodica dei rischi;
 - II. definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - III. elaborazione del Piano di Sicurezza.
 - d) le risorse destinate alla prevenzione dovranno consentire:
 - I. la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - II. la partecipazione del Rappresentante dei lavoratori (RLS) per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) l'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 28 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

¹⁹ Art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 2026

- a) le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
- b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

CAPO III - WELFARE INTEGRATIVO

Art. 29 - Oggetto e finalità

2. L'Ente riconosce il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti quali obiettivi di interesse dell'Amministrazione e, a tal fine, promuove l'attivazione di misure di welfare integrativo mediante l'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale, diretti a favorire il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare, nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
3. Con il presente Capo le parti definiscono i criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo dell'Ente.

Art. 30 - Definizioni ²⁰

4. Il welfare aziendale è l'insieme dei benefici di natura assistenziale e sociale che l'Ente offre ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.
5. Tali benefici sono previsti dal CCNL Funzioni Locali e sono finalizzati al benessere dei dipendenti ed esenti da tassazione.
6. Si parla di *flexible benefit* quando l'Ente mette a disposizione dei dipendenti un importo da utilizzare per l'acquisto online di benefit scelti dal dipendente stesso in base alle proprie esigenze.

Art. 31 - Importo a carico del fondo ²¹

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. h), del CDI del Comune di Corsico relativo all'anno 2025, le risorse destinate al Welfare integrativo di cui all'art. 45 del CCNL 2026 ammontano ad euro € 90.000,00. Tale somma, essendo stata finanziata in sede di contrattazione 2025 ai sensi dell'art. 14 comma 1bis del DL 25/2025, è a destinazione vincolata anche per gli anni successivi a quello di primo finanziamento.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale di riparto delle risorse decentrate, le parti potranno incrementare la quota di Fondo destinata al finanziamento di questo istituto.

Art. 32 - Criteri generali

1. I criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare sono i seguenti:
 - a) salvo quanto previsto dalla successiva lettera b), tutti i dipendenti del comparto assunti a tempo determinato/indeterminato e full-time/part-time che ha prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 22 gg lavorativi, e che hanno superato il periodo di prova in sede di assunzione, hanno diritto di beneficiare del medesimo importo di welfare integrativo. In caso di dipendenti neo assunti tale importo, di norma, verrà assegnato entro 30 giorni dallo scadere del termine del periodo di prova (settimo mese).
 - b) l'importo annuo massimo erogabile a nucleo familiare è pari ad € 3.000,00;

²⁰ Art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 2026

²¹ Art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 2026

- c) gli importi devono essere spesi in autonomia dal dipendente entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione, o altra data annualmente comunicata dall'ufficio personale, e comunque in vigenza di contratto di assunzione;
- d) eventuali importi assegnati, e non spesi nei tempi e/o con le modalità previste dal presente CDI e dalle norme vigenti, saranno riassegnate sottoforma di performance individuale dell'anno di competenza;
- e) l'attribuzione degli importi avviene a prescindere dall'esito dalla procedura di valutazione della performance con cadenza, di norma, nei mesi di febbraio e ottobre.

Art. 33 - Modalità di erogazione

1. In conseguenza della valenza triennale del presente contratto gli importi di welfare saranno attribuiti ai dipendenti entro il mese di marzo dell'anno di competenza, salvo previa costituzione del Fondo Risorse Decentrate da parte dell'Ente, anche in assenza di sottoscrizione tra le parti degli accordi annuali di destinazione.
2. Fermo restando la quota individuale a dipendente annualmente erogata entro la scadenza di cui al comma 1, eventuali quote in eccedenza all'importo stabilito al precedente art. 28 comma 1 derivanti da variabili indipendenti dalle parti, quali ad esempio nuove assunzioni, saranno finanziate con le somme destinate alla performance individuale.
3. I benefici derivanti dall'introduzione del sistema di welfare integrativo sono erogati tramite adesione ad una piattaforma web dedicata.
4. Le modalità di utilizzo dell'istituto del welfare sono definite dalle norme vigenti e dall'art. 45 del CCNL 2026.



**CITTA'
DI CORSICO**

PARTE II

PARTE ECONOMICA

ANNO 2026

publika
servizi

Art. 1 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2026 ²²

1. In attuazione dell'articolo 7 comma 4 lett. a) del CCNL 2026 le parti concordano quanto segue:
 - a) per l'anno 2026, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ammontano ad € 1.660,942,73, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - I. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
 - II. le quote mensili dell'indennità di comparto di cui alla tabella C, colonna 4, del CCNL 2026
 - III. l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - IV. l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione), ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
 - b) tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 59, comma 2, del CCNL 2026, in valori assoluti, come di seguito riportato:

ISTITUTUO	IMPORTO
Totale Fondo 2026	€ 1.660.942,73
Totale risorse stabili tolte le decurtazioni e incluse le somme non sottoposte a blocco	
PEO storiche e differenziali stipendiali sino a tutto l'anno 2025	€ 306.938,97
Indennità di comparto quota a carico Fondo	€ 69.694,12
Indennità educatori asilo nido	€ 13.368,65
Differenziali stipendiali tra D3 e D1, B3 e B1	€ 19.224,14
Indennità personale dell'ex VIII qualifica	€ 774,72
Welfare integrativo	€ 90.000,00
Totale risorse stabili non disponibili per la contrattazione (A+B+C+D+E+F)	€ 500.000,60
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa annuale	
Nuovi differenziali stipendiali anno 2026 frutto di CDI	€ 30.758,15
Indennità di turno	€ 55.000,00
Indennità condizioni lavoro (maneggio valori, attività disagiate ed esposte a rischi)	€ 10.000,00
Indennità specifiche responsabilità (UOC)	€ 45.000,00
Indennità specifiche responsabilità (altro)	€ 15.000,00
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo	€ 2.500,00
Indennità di servizio esterno (oneri riflessi e Irap inclusi)	€ 19.926,51
Progetto Obiettivo (oneri riflessi e Irap inclusi)	€ 40.000,00
Indennità di funzione	€ 10.000,00
Indennità di reperibilità	€ 1.000,00
Totale utilizzo altre indennità (G+H+I+L+M+N+O+P+Q+R)	€ 229.184,66
Premi collegati alla performance individuale	€ 337.544,78
Incentivi per funzioni tecniche (oneri riflessi e Irap inclusi)	€ 500.000,00

²² Art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 2026

Incentivi per recupero IMU TARI (oneri riflessi e Irap inclusi)	€ 43.846,69
Compensi ISTAT (oneri riflessi e Irap inclusi)	€ 50.000,00
Compensi per notifiche	€ 366,00
Totale utilizzo altre indennità contrattate nell'anno (S+T+U+V+W+X+Z)	€ 931.757,47
Totale generale utilizzo (PAR1+PAR2+PAR3)	€ 1.660.942,73

2. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa prevista per ciascun istituto nell'anno 2026.
3. Nel caso in cui venissero accertate a consuntivo maggiori spese relative alle indennità di cui al presente articolo, si procederà ad un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
4. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno qualora contrattualmente previsto.
5. Non sono previste riduzioni percentuali degli importi di performance dei dipendenti che percepiscono contemporaneamente anche altri compensi legati a particolari attività etero-finanziate all'interno del Fondo Risorse Decentrate. Tale disposizione si deve intendere valida per tutto il periodo di vigenza del presente CDI (anni 2026/2028) e abrogativa di eventuali altre indicazioni precedentemente approvate in contrasto con essa.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84 del CCNL 2022 e articolo 11 CDI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO LORDO
1.	Ufficiale di Stato Civile	€ 1.000,00
2.	Ufficiale d'Anagrafe	€ 1.000,00
3.	Ufficiale Elettorale	€ 1.000,00
4.	Messo Notificatore	€ 1.000,00
5.	Funzionari che esercitino con grado di autonomia assegnato nell'incarico funzioni di programmazione finanziaria	€ 1.000,00
6.	Punto di riferimento tecnico-amministrativo in procedimenti complessi in Servizi privi di Responsabili di Unità Organizzativa Complessa	€ 1.000,00
7.	Responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC)	Importi previsti da CDI secondo graduazione di cui all'Allegato B

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'										
N	DENOMINAZIONE UOC	AREA	DIPENDENTI COORDINATI MAX 6 punti Numero dei dipendenti assegnati alla struttura da 1 a 3 = 3 punti da 4 a 6 = 4 punti da 7 in più= 6 punti	STAFF APICALE MAX 6 punti In staff operativo alla EQ = 3 punti In staff operativo al Dirigente = 6 punti	TIPOLOGIA PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI GESTITI		PERSONALE ESTERNO GESTITO MAX 4 punti Numero di personale esterno assegnati alla struttura da 1 a 3 = 2 punti da 4 a 6 = 3 punti da 7 in più= 4 punti	RESPONSABILITA'		PUNTEGGIO TOT
					Quantità (annua) MAX 4 punti da 1 a 10 = 2 punti da 10 a 20 = 3 punti oltre 21 = 4 punti	Complessità MAX 4 punti semplice = 2 punti media = 3 punti alta = 4 punti		Delega formale di firma SI = 3 punti	Gestione di procedure di affidamento come RUP e nessuna partecipazione a funzioni tecniche ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. 36/2023 SI = 3 punti	