Città di Atessa
(Provincia di Chieti)
Medaglia di Bronzo al Valor Civile

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA

L'anno **DUEMILAVENTISEI** il giorno **QUATTORDICI** del mese di **OTTOBRE**, alle ore **11.00** si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per l'avvio delle trattative per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, come di seguito rappresentate:

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante – Dott.ssa Floriana Tambasco

Componente – Dott. Michele Berardi

Componente – Dott. Enzo Menna

PER LA PARTE SINDACALE

CISL – FP – Di Lanzo Simone

CSA-RAL – Susi Francesco

UILFP – Perretti Massimiliano

RSU Aziendale: Sacco Donatella
Lemme Domenico
Pizzi Domenico

La parte sindacale chiede che nella prossima tornata contrattuale venga rimodulato diversamente l'istituto della flessibilità, impegnandosi ad anticipare una piattaforma di parte sindacale.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 - Premessa
Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione
Art. 3 – Decorrenza, durata, procedure di applicazione
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi
Art. 5 - Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 6 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 7 - Sostenibilità degli istituti economici

TITOLO II - CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO
Art. 8 - Costituzione fondo risorse decentrate
Art. 9 - Strumenti di premialità
Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 23.02.2026)
Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 23.02.2026)
Art. 12 - Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 23.02.2026)
Art. 13 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 23.02.2026)
Art. 14 – Criteri per la corresponsione dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro e determinazione misure (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 23.02.2026)
Art. 15 – Criteri per la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 23.02.2026)
Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL 23.02.2026)
Art. 17 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL 23.02.2026)
Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 23.02.2026)

TITOLO III – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE
Art. 19 - Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di attività e iniziative di carattere privato
Art. 20 - Indennità di funzione
Art. 21 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada
Art. 22 - Indennità di servizio esterno

TITOLO IV - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO
Art. 23 - Orario di lavoro, fasce di flessibilità (art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 23.02.2026)
Art. 24 - Criteri generali in materia di turnazione (art. 7, comma 4, lettere l) - z) - ac) del CCNL 23.02.2026)
Art. 25 - Criteri per l'istituzione e l'erogazione del compenso per il servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL 23.02.2026)
Art. 26 - Lavoro straordinario, lavoro supplementare e Banca delle ore (art. 7, comma 4, lettera o) e s) del CCNL 23.02.2026)
Art. 27 - Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 23.02.2026)

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Personale comandato o distaccato
Art. 29 - Trattamento economico accessorio del personale a tempo parziale
Art. 30 - Trattamento economico accessorio del personale a tempo determinato
Art. 31 - Trattamento economico accessorio del personale somministrato
Art. 32 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), CCNL 23.02.2026)
Art. 33 - Trattamento economico accessorio del personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione (art. 18 CCNL 23.02.2026)

Art. 34 - Clausola di coordinamento con il CCNL Funzioni Locali 23.02.2026

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Premessa

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 23.02.2026.

Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione.

1. Il presente C.C.I. disciplina gli istituti e le materie demandate a tale livello di contrattazione dalle norme di Legge e dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalle disposizioni in materia.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato e determinato nonché al personale somministrato qualora contribuisca al raggiungimento degli obiettivi di performance o svolga attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente C.C.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 – Decorrenza, durata, procedure di applicazione

1. Gli effetti del presente C.C.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, ad eccezione degli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.
2. La sua durata è triennale salvo:
    a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
    b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente Contratto conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di Contratto Nazionale di Lavoro. Ogni riferimento normativo presente nel C.C.I. è da intendersi dinamico.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutte o specifiche disposizioni del presente Contratto.
5. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026 sono negoziati con cadenza annuale.
6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL Funzioni Locali 23.02.2026.
7. Per quanto non previsto nel presente C.C.I. si rinvia al C.C.N.L. vigente.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ciascuna delle

parti firmatarie può richiedere l'attivazione della procedura di interpretazione autentica.
2. La richiesta deve essere formulata per iscritto e contenere l'indicazione della disposizione oggetto dell'interpretazione nonché le motivazioni della richiesta.
3. Le parti si incontrano entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, salvo diverso accordo.
4. L'interpretazione autentica sottoscritta dalle parti sostituisce, fin dall'origine, la clausola interpretata ed assume la medesima efficacia del presente contratto, fatti salvi gli effetti dei giudicati e degli atti divenuti definitivi.
5. Restano ferme le competenze dell'autorità giudiziaria nelle materie ad essa riservate dalla legge.

Art. 5 - Verifiche sell'attuazione del contratto

1. Le parti si impegnano a verificare periodicamente lo stato di attuazione del presente CCDI, al fine di valutarne l'efficacia e l'eventuale necessità di aggiornamento.
2. La verifica può essere richiesta da ciascuna delle parti firmatarie mediante comunicazione scritta contenente l'indicazione delle questioni oggetto dell'incontro.
3. Gli incontri di verifica si svolgono entro trenta giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo tra le parti, e si concludono con la redazione di apposito verbale.

Art. 6 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione garantisce la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attraverso l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. L'Ente promuove iniziative finalizzate al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante programmi di informazione, formazione e aggiornamento del personale.
3. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza esercita le prerogative previste dalla normativa vigente e dal CCNL, nel rispetto delle competenze attribuite dalla legge.
4. L'Amministrazione favorisce il coinvolgimento del personale nei processi di prevenzione e nella diffusione della cultura della sicurezza, promuovendo comportamenti organizzativi orientati alla prevenzione dei rischi.
   Restano ferme tutte le competenze attribuite al Datore di Lavoro, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, al Medico Competente ed agli altri soggetti individuati dal D.Lgs. n. 81/2008

Art. 7 - Sostenibilità degli istituti economici

1. Le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale sono utilizzate nel quadro dei vincoli previsti dalla normativa vigente e dal CCNL del Comparto Funzioni Locali.
2. La contrattazione integrativa è esercitata nel rispetto dei limiti finanziari derivanti dalla costituzione del Fondo delle risorse decentrate e delle ulteriori risorse eventualmente destinate al trattamento accessorio dalla legge.
3. L'Amministrazione garantisce il costante monitoraggio dell'utilizzo delle risorse del Fondo, assicurando il rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica.

TITOLO II
CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 8 - Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo delle risorse decentrate è costituito annualmente dall'Amministrazione nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e dei CCNL del Comparto Funzioni Locali.
2. La costituzione del Fondo costituisce atto di competenza dell'Amministrazione ed è effettuata ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026, nel rispetto dei vincoli finanziari e delle disposizioni normative in materia di spesa del personale.
3. Le risorse del Fondo sono destinate agli istituti del trattamento economico accessorio disciplinati dal CCNL e dal presente CCDI.

4. L'utilizzo delle risorse è definito mediante la contrattazione collettiva integrativa annuale, nel rispetto della destinazione delle risorse previste dalla normativa vigente.
5. Eventuali risorse che, per espressa previsione normativa, non transitano nel Fondo sono disciplinate secondo le modalità previste dalla relativa normativa di riferimento.
6. Qualora intervengano modifiche legislative o contrattuali che incidano sulla composizione o sulle modalità di utilizzo del Fondo, esse trovano immediata applicazione, fermo restando il confronto o la contrattazione nelle materie demandate dal CCNL.
7. Ai fini dell'avvio della sessione negoziale annuale, l'Ente trasmette alle parti sindacali una informativa completa sulla costituzione del Fondo e sull'utilizzo delle risorse dell'anno precedente.

Art. 9 - Strumenti di premialità

1. Il sistema di incentivazione del personale è orientato alla valorizzazione del merito, della qualità della prestazione lavorativa, del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione e del miglioramento continuo dei servizi.
2. Gli strumenti di valorizzazione economica del personale sono quelli previsti dal CCNL vigente e dal presente CCDI:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) maggiorazione del premio individuale per il personale che consegue le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 48 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024;
   d) progressioni economiche all'interno delle aree mediante attribuzione di differenziali stipendiali, secondo l'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024 e secondo i criteri stabiliti dal presente CCDI;
   e) indennità e specifiche forme incentivanti previste dal CCNL, dalla legge e dalla contrattazione integrativa, nei limiti delle risorse disponibili e dei vincoli di destinazione del Fondo.
3. L'erogazione dei compensi accessori collegati alla performance avviene esclusivamente sulla base degli esiti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.
4. I criteri di attribuzione dei compensi incentivanti devono garantire imparzialità, trasparenza, selettività e differenziazione delle valutazioni.
5. Nessun trattamento economico accessorio collegato alla performance può essere attribuito in modo automatico o generalizzato, in assenza della preventiva valutazione prevista dal sistema adottato dall'Ente.

Art. 10 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse del Fondo per le risorse decentrate sono destinate annualmente mediante contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, del CCNL del Comparto Funzioni Locali e dei vincoli derivanti dalla costituzione del Fondo.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria la quota di indennità di comparto a carico del fondo e i differenziali di progressione economica già in godimento. La quota residuale può essere impiegata per tutti gli altri utilizzi previsti dall'art. 59 del CCNL 23.02.2026, tranne che per i compensi di cui alle lettere g-h-i.
3. L'atto di costituzione del fondo di parte stabile individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.
4. L'attribuzione di nuovi differenziali va sempre finanziata con la parte stabile del fondo.
5. Le risorse aventi natura variabile sono prioritariamente destinate agli istituti correlati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, secondo i principi di selettività, meritocrazia e differenziazione. Nel caso di mancanza o insufficienza di risorse variabili, per il finanziamento di tali istituti si può utilizzare la quota residuale delle risorse stabili.
6. Una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art. 67, comma 3, lettere c) - f) - g) del CCNL 21.05.2018, è di norma destinata a finanziare la performance.
7. Eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali sono utilizzate secondo quanto

previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

8. La ripartizione delle risorse forma oggetto di specifico accordo decentrato economico annuale, salvo diverso accordo delle parti.
9. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 23.02.2026) –

1. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
2. performance individuale: 70%
3. performance organizzativa: 30%.
4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
5. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 23.02.2026)

1. In attuazione dell'art. 48 del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella performance individuale secondo il sistema di valutazione dell'Ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), del medesimo CCNL.
2. La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q. e considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale. Per valutazione positiva si intende il giudizio che dia luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
3. La quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 10% co arrotondamento all'unità superiore del personale avente titolo alla premialità.
4. In caso di parità di valutazione, la precedenza è determinata applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:

a) media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
b) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza, intesa quale maggiore esperienza professionale;
c) in caso di ulteriore parità, maggiore età anagrafica.

Art. 13 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 23.02.2026)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico fondamentale. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è quella prevista, distintamente per ciascuna Area e Sezione del sistema di classificazione, dalla Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva comparativa di Area, attivabile annualmente in relazione

alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le destinazioni definite ai sensi dell'art. 7 del presente CCDI e nel rispetto dei criteri e nel rispetto dei criteri disciplinati dal presente articolo, in conformità all'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026.
4. L'annualità giuridica di riferimento della progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il CCDI che ne prevede l'attivazione. Il differenziale stipendiale decorre, sotto il profilo economico, dal 1° gennaio del medesimo anno.
5. Il Sistema di attribuzione dei differenziali stipendiali è disciplinato secondo i seguenti criteri generali:
   a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali è determinato annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa, nei limiti delle risorse stabili disponibili del Fondo risorse decentrate;
   b) sulla base delle risorse annualmente stanziate sono avviate le procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, finanziate con le risorse stabili previste dalla disciplina contrattuale vigente;
   c) possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio presso l'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il CCDI che dispone l'attivazione dell'istituto;
   d) per poter accedere alla procedura selettiva è necessario aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto, un'anzianità minima pari a 3 anni nel differenziale stipendiale in godimento;
   e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non comporta riproporzionamenti. Per il personale trasferito da altro ente mediante mobilità si computa anche il periodo maturato presso l'Ente di provenienza nel medesimo differenziale stipendiale/posizione economica, senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro;
   f) per accedere alla procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali è richiesto il conseguimento, quale media delle valutazioni della performance individuale riferita al triennio precedente l'anno di attivazione della procedura, di un punteggio non inferiore a 70/100;
   g) partecipa alla procedura il dipendente che, nel triennio di riferimento, non sia stato valutato per cause non imputabili allo stesso; in tal caso di assumono a riferimento le ultime tre valutazioni utilmente disponibili in ordine cronologico;
   h) nel caso di personale proveniente da amministrazioni che adottano sistemi di valutazione differenti da quello vigente presso l'Ente, il punteggio da assumere ai fini della procedura è determinato mediante riparametrazione tra i rispettivi sistemi di valutazione, secondo criteri di equivalenza definiti dall'Amministrazione;
   i) costituisce requisito di partecipazione l'assenza, nei due anni antecedenti la scadenza del termine di presentazione delle domande, di sanzioni disciplinari superiori alla multa. Qualora, alla medesima data, sia pendente un procedimento disciplinare, il dipendente è ammesso con riserva alla procedura selettiva. Nel caso in cui risulti utilmente collocato in graduatoria, l'attribuzione del differenziale stipendiale resta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Qualora il procedimento si concluda con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa, il dipendente è definitivamente escluso dalla procedura; negli altri casi l'attribuzione del differenziale stipendiale produce effetti secondo la posizione conseguita nella graduatoria definitiva;
   j) i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero stabilito per ciascuna Area, previa formazione di apposita graduatoria dei dipendenti ammessi alla procedura selettiva, redatta sulla base dei seguenti criteri:
      - media delle ultime tre valutazioni della performance individuale conseguite ovvero, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in una delle annualità per cause non imputabili al dipendente, delle ultime tre valutazioni utilmente disponibili in ordine cronologico.
        A tale criterio è attribuito un peso pari al 80% del totale.
      - esperienza professionale - si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale o in profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione appartenente al comparto

Funzioni Locali, nonché, nel corrispondente profilo, presso amministrazioni appartenenti ad altri comparti di pubblico impiego. L'esperienza professionale è intesa quale progressivo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e della capacità di svolgere con efficacia, autonomia e padronanza tecnica le funzioni proprie del profilo professionale rivestito. Sono valutabili esclusivamente le esperienze maturate nel triennio antecedente l'anno di avvio della procedura.

A tale criterio è attribuito un peso pari al 15% del totale.

- ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali

  Sono valutate le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi promossi dall'Ente.

  Rientrano in tale criterio:
  - i titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'Area di appartenenza, purché attinenti al profilo professionale;
  - i titoli universitari e post-universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'Area di appartenenza, purché attinenti al profilo professionale;
  - i percorsi di formazione con superamento della prova finale.

  Sono valutabili esclusivamente i titoli maturati nel triennio antecedente l'anno di avvio della procedura.

  A tale criterio è attribuito un peso pari al 5% del totale.

k) Al personale che non abbia beneficiato di progressioni economiche all'interno dell'Area da oltre sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio conseguito mediante l'applicazione dei criteri di cui alla lettera k), in conformità a quanto previsto dal CCNL;

l) per il personale comandato o distaccato si applicano le disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026;

m) per il personale acquisito mediante mobilità volontaria, i requisiti richiesti per l'accesso alla procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali sono verificati anche con riferimento alla posizione giuridica ed economica maturata presso l'amministrazione di provenienza;

n) in caso di parità di punteggio nella graduatoria finale, i differenziali stipendiali sono attribuiti applicando, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1) maggiore anzianità di permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'Area di appartenenza;

2) maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, intesa quale esperienza professionale;

3) valutazione più alta nell'anno precedente al triennio di cui alla lettera j (in caso di parità andando a ritroso fino a una differente valutazione);

6. I criteri disciplinati dal presente articolo trovano applicazione a decorrere dalle procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali riferite all'anno 2026.

Art. 14 – Criteri per la corresponsione dell' indennità correlata alle condizioni di lavoro e determinazione misure (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 23.02.2026)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni lavorative caratterizzate da continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli individuati dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ovvero da condizioni di particolare disagio o comportanti il maneggio di valori, è corrisposta un'unica indennità, rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività che ne danno titolo, nelle seguenti misure:
   - attività esposte a rischio: euro 3,00 per giornata di effettiva esposizione;
   - attività disagiate: euro 2,00 per giornata di effettivo svolgimento;
   - attività comportanti maneggio di valori: euro 2,50 per giornata di effettivo svolgimento.
2. Qualora il medesimo dipendente svolga contemporaneamente due o tutte e tre le attività di cui al comma 1, l'indennità è unica e non può comunque superare l'importo massimo giornaliero previsto dal CCNL vigente.
3. Qualora le condizioni che danno titolo all'indennità ricorrano solo per una parte della giornata lavorativa, l'indennità è corrisposta in misura proporzionale alle ore di effettiva esposizione al rischio, di svolgimento dell'attività disagiata o di maneggio di valori. L'indennità non è corrisposta nelle giornate di assenza dal servizio, qualunque ne sia la causa.

4. Ai fini dell'applicazione della presente disciplina, costituiscono presupposti per il riconoscimento dell'indennità le seguenti condizioni.

A) Attività esposte a situazioni di rischio

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale notturna;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale
- attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.

L'indennità compete limitatamente al periodo di effettiva esposizione ai rischi sopra indicati.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto è effettuata dal Responsabile del Settore competente.

B) Attività comportanti situazioni di disagio

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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria (esclusa la turnazione) un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature).L'individuazione dei dipendenti aventi diritto è effettuata dal Responsabile del Settore competente, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente articolo.

C) Attività comportanti maneggio di valori

L'indennità per maneggio valori compete ai dipendenti adibiti, con provvedimento formale, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa: economo comunale, agente contabile, sub agente contabile. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O./E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

Art 15 - Criteri per la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 23.02.2026)

1. Al personale appartenente alle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. che non siano titolari di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento e tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
2. Le funzioni di particolare rilevanza collegate all'erogazione della presente indennità sono individuate dal competente titolare di P.O./E.Q., con atto formale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'indennità di specifiche responsabilità è riconosciuta per le seguenti casistiche:
   a) attribuzione formale di responsabilità di un servizio o di un ufficio all'interno di un settore con conseguente possibilità di adottare atti a rilevanza esterna nei limiti della delega del responsabile e/o di sovrintendere il lavoro di parte dei dipendenti del settore garantendo l'attuazione delle direttive impartite dal responsabile o degli organi politici eventualmente competenti;

b) delega di funzioni di cui all'articolo17 comma 1 lett. b), d), e) del D.lgs. n. 165/2001;
c) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
d) attribuzione formale di incarico di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore anche con autonomia funzionale;
e) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza;

4. La misura dell' indennità viene graduata nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente tenendo conto: del grado di autonomia operativa, del numero di dipendenti assegnati al servizio o all'ufficio, della categoria di appartenenza.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
7. Gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca.
8. Gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge.
9. Nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione.
10. I risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nonché della disciplina contrattuale ad esso collegata, sono costituite da:
   - proventi da sponsorizzazioni;
   - 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;
   - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

1. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con provvedimento del Responsabile del settore competente.
2. I compensi previsti dall'art. 59, comma 2, lettera g), del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, comprendono, a titolo esemplificativo:
   - incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del d.lgs. n. 36/2023);
   - incentivi correlati al recupero dell'evasione dei tributi comunali, nei limiti consentiti dalla normativa vigente (art. 59, comma1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997);
   - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003).
3. Le somme relative ai compensi di cui ai precedenti commi del presente articolo saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nei relativi regolamenti comunali, con provvedimento del Responsabile del Settore/servizio competente.
4. Le eventuali economie aggiuntive derivanti dai processi di razionalizzazione della spesa, previste dall'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011, possono essere destinate annualmente, nel limite massimo del cinquanta per cento, al finanziamento della contrattazione collettiva integrativa. Del predetto importo il cinquanta per cento è destinato all'erogazione dei premi previsti

dall'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009, mentre il restante cinquanta per cento è distribuito secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente.

5. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono imputate al Fondo risorse decentrate - parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, come modificato dal CCNL 2022-2024.
6. I richiami normativi contenuti nel presente articolo hanno carattere dinamico. Pertanto, ogni riferimento si intende automaticamente effettuato alle disposizioni vigenti tempo per tempo applicabili, anche in caso di modificazione o sostituzione delle norme richiamate.

Art. 17 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 45 del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026, l'Ente può prevedere in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.
2. Le misure di welfare possono riguardare, in particolare: sostegno al reddito della famiglia; supporto all'educazione, all'istruzione e alla promozione del merito dei figli; contributi per attività culturali, ricreative e sociali; anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà; polizze sanitarie integrative; misure di mobilità sostenibile; beni, servizi e benefici che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo la normativa fiscale vigente.
3. Gli oneri sono sostenuti mediante le disponibilità previste per le medesime finalità da precedenti norme e mediante l'utilizzo di una quota delle risorse decentrate, nei limiti e secondo le modalità previste dall'art. 45 del CCNL 23.02.2026.
4. Le parti concordano di definire con apposito atto i criteri di priorità, le modalità di accesso, la documentazione necessaria e il limite massimo individuale dei benefici, tenendo conto della sostenibilità finanziaria e dell'equità distributiva.

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 23.02.2026)

1. La retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione è determinata nel rispetto degli articoli 15, 16 e 17 del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026 e del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
2. Le Parti stabiliscono che la misura della retribuzione di risultato è determinata sulla base dei seguenti criteri generali:
   - la quota destinata alla retribuzione di risultato è pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione istituiti presso l'Ente.
   - l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato ai titolari di incarico di EQ sulla base del SMVP in vigore presso l'ente, in proporzione alla valutazione conseguita;
   - la corresponsione della retribuzione di risultato è subordinata al conseguimento di una valutazione positiva della performance individuale, secondo il SMVP dell'ente.
3. La retribuzione di risultato è erogata, nel modo seguente:
   a) viene individuato un budget base nominale attraverso la suddivisione della quota destinata a finanziare l'indennità di risultato per il numero delle posizioni;
   b) il budget nominale iniziale viene attribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarichi di E.Q. che accede al sistema premiante;
   c) le economie derivanti da incarichi di elevata qualificazione che conseguano a una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo previsto dalla metodologia di valutazione dell'ente e le economie derivanti dalla distribuzione di cui alla precedente lettera b) vengono ulteriormente attribuite proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarichi di E.Q., che accede al sistema premiante.
2. I titolari di incarichi di E.Q. che hanno iniziato o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'indennità di risultato (sia quella riferito all'incarico principale, sia quella riferito a eventuali incarichi ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante definiti al precedente comma 2.

3. Non è prevista alcuna riduzione della retribuzione di risultato in caso di erogazione di somme derivanti da altre forme incentivanti, ivi compresi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 17 del CCNL 2022-2024 e all'articolo 15 del presente CCDI.

TITOLO III
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 19 - Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Il presente articolo disciplina, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL Funzioni Locali e dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, le modalità di svolgimento e di remunerazione delle prestazioni rese dal personale della Polizia Locale per servizi di sicurezza e di polizia stradale richiesti da soggetti privati, nel rispetto delle disposizioni del vigente regolamento comunale.
2. Resta in ogni caso ferma la priorità delle attività istituzionali svolte nell'interesse della collettività. L'Amministrazione garantisce in via prioritaria lo svolgimento dei servizi di competenza istituzionale e autorizza le prestazioni di cui al presente articolo esclusivamente qualora ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e di servizio.
3. Le prestazioni aggiuntive rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per le finalità di cui al presente articolo sono remunerate con il compenso previsto dalla disciplina contrattuale vigente per il lavoro straordinario.
4. Qualora le prestazioni di cui al presente articolo siano rese nella giornata di domenica o nel giorno destinato al riposo settimanale, al personale interessato è riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore di servizio effettivamente prestate, nel rispetto della disciplina vigente in materia di orario di lavoro e di riposi.
5. Le prestazioni disciplinate dal presente articolo non concorrono alla determinazione dei limiti contrattuali previsti per il lavoro straordinario né rilevano ai fini della quantificazione delle risorse destinate al relativo finanziamento, secondo quanto previsto dalla disciplina contrattuale vigente.
6. Ai fini della determinazione delle prestazioni rese nell'ambito dei servizi disciplinati dal presente articolo sono computate le ore di servizio effettivamente prestate, sia in orario ordinario sia in orario straordinario, secondo quanto previsto dal regolamento comunale.
7. Tutti gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dall'eventuale fruizione dei riposi compensativi previsti dal presente articolo sono integralmente posti a carico dei soggetti organizzatori o promotori dell'iniziativa privata richiedente, secondo le modalità stabilite dal vigente regolamento comunale. Tali oneri non gravano sulle risorse del bilancio dell'Ente né sul Fondo risorse decentrate.
8. Per l'organizzazione dei servizi di cui al presente articolo è predisposto annualmente un elenco del personale che manifesta preventivamente la propria disponibilità all'effettuazione delle relative prestazioni su base volontaria. L'individuazione del personale avviene secondo criteri di rotazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e pari opportunità tra gli aderenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, senza possibilità di scelta individuale da parte dei richiedenti o degli operatori.

Art. 20 - Indennità di funzione

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle funzioni effettivamente esercitate, secondo quanto previsto dall'art. 97 del CCNL.
2. L'indennità di funzione è attribuita annualmente secondo i seguenti criteri generali:
   a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che sono caratterizzate dall'effettivo esercizio di funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
   b. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifici compiti di responsabilità sono appositamente ed autonomamente individuate dal responsabile del servizio di Polizia locale, con cadenza annuale, con

provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'indennità e contenente i criteri per la determinazione del suo valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;

c. l'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute disposizioni normative, contrattuali od organizzative; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
d. il responsabile del servizio di Polizia locale, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione dell'indennità di funzione al responsabile competente in materia di personale che provvederà alla quantificazione delle risorse necessarie per ogni dipendente assegnatario e il budget previsionale complessivo del settore di Polizia Locale per l'istituto dell'indennità di funzione; in caso di revoca dell'indennità di funzione il Comandante ne dà tempestiva comunicazione al responsabile delle risorse umane;
e. la graduazione dell'indennità è effettuata mediante attribuzione di un punteggio sulla base dei criteri riportati nella Tabella che segue. Ogni criterio è valutato esclusivamente se pertinente alla posizione ricoperta. La motivazione dell'attribuzione del punteggio costituisce parte integrante del provvedimento di conferimento dell'indennità.

Livello di responsabilità correlato al grado rivestito ed alle funzioni concretamente esercitate (*Il punteggio relativo al grado costituisce elemento di graduazione della posizione e deve essere valutato congiuntamente ai compiti di responsabilità concretamente esercitati)*	**max 20**
Autonomia operativa nello svolgimento delle attività assegnate	**max 15**
Responsabilità nel conseguimento degli obiettivi	**max 15**
Responsabilità nell'istruttoria di procedimenti complessi	**max 15**
Responsabilità di procedimenti amministrativi e/o contabili	**max 15**
Complessità tecnico-professionale delle competenze richieste dalla posizione	**max 20**

Il valore economico dell'indennità è determinato mediante attribuzione del punteggio risultante dalla scheda di graduazione. Ai fini del calcolo dell'importo spettante, il valore parametrico di ciascun punto è fissato in **euro 30,00** per il personale appartenente all'Area degli Istruttori e in **euro 40,00** per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nel rispetto degli importi massimi annui stabiliti dall'art. 97 del CCNL.

L'indennità di funzione è determinata dalla seguente formula:

IF= **V** (valore parametrico) * P dove per P si intende il punteggio conseguito

f. sulla base dei criteri di destinazione delle risorse definiti in sede di contrattazione integrativa, le Parti individuano annualmente l'importo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità di funzione;
g. l'importo annuo dell'indennità è determinato in relazione alle risorse annualmente destinate all'istituto in sede di contrattazione integrativa ed è corrisposto per dodici mensilità. Qualora le risorse disponibili risultino inferiori al fabbisogno teorico derivante dagli incarichi conferiti, l'Amministrazione procede alla riduzione proporzionale degli importi individuali. La liquidazione dell'indennità, compresi

gli eventuali arretrati, è effettuata successivamente alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo annuale;

h. gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare. L'indennità è corrisposta in relazione all'effettivo esercizio delle funzioni cui è correlata e non subisce riduzioni automatiche in conseguenza delle assenze dal servizio, salvo i casi espressamente previsti dal presente CCDI o dalla disciplina contrattuale vigente.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 47 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del C.C.N.L. 16.11.2022;
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni dell'art. 97 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Art. 21 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. L'Ente applica la disciplina prevista dall'art. 98 del CCNL 2019-2021 relativamente alla destinazione della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie derivanti dalle violazioni del Codice della strada, nel rispetto dell'art. 208 del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 e della normativa vigente. Per il personale assunto successivamente all'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, i contributi datoriali destinati alla previdenza complementare sono versati al Fondo Perseo Sirio nel rispetto della disciplina contrattuale vigente.
2. Le ulteriori destinazioni delle risorse previste dall'art. 98 del CCNL 2019-2021 possono essere annualmente individuate dall'Amministrazione, nell'ambito della programmazione delle risorse e nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.
3. Al personale della Polizia Locale trovano applicazione i benefici previsti dagli artt. 82 e 98 del CCNL 2019-2021.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale che svolge in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera, determinata in sede di contrattazione integrativa, entro i limiti previsti dal CCNL vigente.
2. L'indennità è determinata nella misura di **euro 3,50** per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno. Si intendono resi in via continuativa i servizi che impegnano il dipendente all'esterno ordinariamente e senza interruzione almeno il 80% dell'orario di lavoro giornaliero). L'indennità è corrisposta esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente abbia effettivamente prestato servizio esterno di vigilanza e remunera integralmente i rischi e i disagi connessi allo svolgimento dell'attività in ambienti esterni.
3. L'assenza dal servizio, a qualunque titolo intervenuta nell'arco della giornata lavorativa, comporta il mancato riconoscimento dell'indennità per la medesima giornata.
4. L'effettivo svolgimento del servizio esterno è attestato mensilmente dal responsabile della polizia locale, sulla base delle risultanze del servizio e della rilevazione delle presenze.
5. L'indennità di servizio esterno:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno prevista dal CCNL vigente;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
   c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte pe

e) r conto di soggetti terzi con oneri integralmente a carico dei medesimi.

6. L'indennità non è cumulabile, per le medesime giornate e con riferimento ai medesimi presupposti, con l'indennità per condizioni di lavoro disciplinata dal presente CCDI, qualora quest'ultima remuneri il medesimo rischio o disagio derivante dallo svolgimento del servizio esterno.

TITOLO IV
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Orario di lavoro, fasce di flessibilità (art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 23.02.2026)

1. 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 garantire l'intera prestazione lavorativa giornaliera dovuta.
2. Rispetto all'orario ordinario di lavoro è ammessa una tolleranza massima di 10 minuti mediante posticipazione in entrata e in uscita da recuperarsi nella medesima giornata.
3. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, vigilanza ingresso scuola, durante l'orario di apertura al pubblico, etc..).
4. La flessibilità prevede un'entrata o un'uscita anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Il personale che accede all'istituto è individuato con apposito provvedimento del capo settore dando precedenza ai dipendenti i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
   a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
   b) dipendenti che assistano familiari con disabilità ai sensi della L. n. 104/1992;
   c) dipendenti inseriti in inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
   d) dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
   e) dipendenti che prestano assistenza ai figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 170/2010.
6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, così come disciplinato nel punti precedenti, deve essere recuperato entro due mesi successivi secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 24 - Criteri generali in materia di turnazione (art. 7, comma 4, lettere l) - z) - ac) del CCNL 23.02.2026)

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettere l), z) e ac), nonché dell'art. 25 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, le Parti stabiliscono i seguenti criteri generali in materia di turnazione. Le prestazioni lavorative rese in turno devono essere programmate in modo da garantire un'effettiva rotazione del personale nelle diverse articolazioni dell'orario di lavoro.

2. L'Ente può articolare l'orario di lavoro mediante turnazioni nei servizi che richiedano la copertura continuativa o programmata delle attività, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali. Al personale inserito nei turni compete l'indennità prevista dall'art. 25 del CCNL 23.02.2026.

3. Le parti convengono di non elevare il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente nell'arco del mese oltre il limite ordinario previsto dal CCNL.

4. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 8, del CCNL 23.02.2026, possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
   a. beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

b. dipendenti che fruiscono dei benefici previsti dalla legge n. 104/1992 per sé o per l'assistenza a familiari;
c. dipendenti inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022.

5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, su richiesta, per un corrispondente riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno prevista dall'art. 25, comma 5, lett. d), del CCNL vigente. In tal caso il relativo onere rimane figurativamente imputato al Fondo risorse decentrate.
6. Resta salva la possibilità, nelle giornate festive infrasettimanali, di programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario né ad obbligo di recupero. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.
7. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di turno sono quantificate annualmente nell'ambito del Fondo, secondo la programmazione dei servizi interessati, con riferimento al personale turnista assegnato ai diversi settori dell'ente.
8. Si considera equilibrata ed avvicendata la distribuzione dei turni, qualora le prestazioni lavorative svolte in turnazione siano eseguite tendenzialmente in pari numero (distribuzione equilibrata) per ciascuno dei turni, antimeridiano, pomeridiano ed eventualmente notturno, stabiliti dall'articolazione dell'ente (distribuzione avvicendata).

Art.25 - Criteri per l'istituzione e l'erogazione del compenso per il servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL 23.02.2026)

1. L'istituzione del servizio di pronta reperibilità è disposta dall'Ente nei servizi e nelle attività che richiedono la pronta disponibilità del personale per far fronte a esigenze di intervento non programmabili, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL.
2. Il compenso spettante per il servizio di pronta reperibilità è quello previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, come confermato dal vigente CCNL Funzioni Locali, ed è corrisposto, di norma, con cadenza mensile.
3. Ciascun dipendente può essere inserito nei turni di pronta reperibilità:

- fino ad un massimo di 8 turni mensili, disposti d'ufficio, esclusivamente in presenza di comprovate e imprevedibili esigenze di servizio;
- fino ad un massimo di 10 turni mensili, su base volontaria.

4. L'Ente assicura, ove possibile, criteri di rotazione tra il personale in possesso dei requisiti richiesti, anche nel caso di adesione volontaria al servizio.
5. Per le giornate eccedenti le sei reperibilità mensili, l'indennità è incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 26 - Lavoro straordinario, lavoro supplementare e Banca delle ore (art. 7, comma 4, lettera o) e s) del CCNL 23.02.2026)

1. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso esclusivamente per far fronte a esigenze eccezionali e temporanee e non può costituire modalità ordinaria di organizzazione del lavoro.
2. Il ricorso al lavoro supplementare del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce oggetto di informazione semestrale alle Organizzazioni sindacali, unitamente ai dati relativi al lavoro straordinario e all'utilizzo della Banca delle ore, ai sensi degli artt. 4 e 6 del CCNL 2022-2024.
3. Le Parti determinano in 180 ore il limite individuale annuo delle prestazioni che possono confluire nella Banca delle ore, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 2022-2024.
4. Le ore accantonate nella Banca delle ore sono fruite su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'Ente, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL vigente.

Art. 27 - Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 23.02.2026)

1. In attuazione dell'art. 22, comma 2, del CCNL Funzioni Locali e dell'art. 7, comma 4, lettera r), del medesimo CCNL, le Parti stabiliscono che il periodo di riferimento per il calcolo della media dell'orario

massimo settimanale di lavoro è pari a dodici mesi. La durata media dell'orario di lavoro non può comunque superare le 48 ore settimanali nei seguenti casi:

a) personale impiegato in servizi gestiti in convenzione ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000 ovvero in regime di utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
c) dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
d) dipendenti impegnati nelle attività di assistenza e supporto agli Organi istituzionali dell'Ente;
e) personale impegnato in interventi urgenti di manutenzione ovvero di ripristino delle condizioni di sicurezza e di tutela della pubblica incolumità.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre amministrazioni, enti o aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e alle progressioni economiche, alle condizioni previste dal CCNL e dal presente CCDI. Ove necessario, l'Ente definisce appositi accordi con l'amministrazione utilizzatrice al fine di acquisire gli elementi necessari per la valutazione della performance e per l'accertamento dei presupposti richiesti per il riconoscimento dei trattamenti accessori disciplinati dal presente CCDI, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance e dei criteri applicati dall'Ente.

Art. 29- Trattamento economico accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipa all'attribuzione degli incentivi e degli altri compensi accessori disciplinati dal presente CCDI in misura proporzionale alla prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro, salvo quanto diversamente disposto dal CCNL o dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 30 - Trattamento economico accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato partecipa all'attribuzione degli incentivi e dei compensi accessori disciplinati dal presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree e progressioni tra le aree.
2. Ai fini della partecipazione all'erogazione dei compensi correlati alla performance individuale, il personale con contratto di lavoro a tempo determinato deve aver prestato servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno solare di riferimento.

Art. 31 - Trattamento economico accessorio del personale somministrato.

1. I lavoratori somministrati partecipano all'attribuzione dei trattamenti economici accessori correlati al raggiungimento degli obiettivi di performance ovvero allo svolgimento di attività che comportino il riconoscimento di specifiche indennità, secondo i criteri stabiliti dal presente CCDI.
2. I relativi oneri sono integralmente posti a carico degli stanziamenti destinati all'attivazione dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente.
3. Ai fini della partecipazione all'erogazione dei compensi correlati alla performance individuale, il lavoratore somministrato deve aver prestato attività lavorativa presso l'Ente per almeno 180 giorni nel corso dell'anno solare di riferimento.

Art. 32 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale può essere elevato del 25% del personale appartenente a ciascuna Area, fino ad un ulteriore 5%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con disabilità riconosciuta ai sensi della normativa vigente;
d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
e) situazioni, riferite ai componenti del nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 33 - Trattamento economico accessorio del personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione (art. 18 CCNL 23.02.2026)

1. Il personale utilizzato dal Comune mediante convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 partecipa all'attribuzione dei trattamenti economici accessori correlati alla performance, nonché delle indennità e degli altri compensi previsti dal presente CCDI, in relazione alle attività effettivamente svolte presso l'Ente.
2. I trattamenti economici accessori di cui al comma 1 sono riconosciuti sulla base dei criteri stabiliti dal presente CCDI, tenendo conto del periodo di effettivo utilizzo presso il Comune, dell'impegno lavorativo prestato e degli obiettivi assegnati.
3. La valutazione della performance del personale utilizzato in convenzione è effettuata secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, acquisendo, ove necessario, gli elementi conoscitivi e valutativi forniti dall'ente di appartenenza o secondo le modalità definite nella convenzione.
4. Gli oneri relativi ai trattamenti economici accessori sono posti a carico degli enti interessati secondo i criteri di ripartizione stabiliti nella convenzione, nel rispetto delle disposizioni del CCNL e dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente.
5. L'erogazione dei compensi correlati alla performance individuale è subordinata all'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati e alla positiva valutazione della prestazione lavorativa, secondo i criteri previsti dal presente CCDI.

Art. 34 - Clausola di coordinamento con il CCNL Funzioni Locali 23.02.2026

1. Tutti i richiami al CCNL Funzioni Locali contenuti nel presente CCDI si intendono riferiti alle disposizioni del CCNL vigente, comprensive delle successive modifiche, integrazioni, sostituzioni o disapplicazioni intervenute nel tempo.
2. Qualora una disposizione del presente CCDI risulti incompatibile con una disposizione del CCNL vigente avente carattere imperativo o immediatamente applicabile, trova diretta applicazione la disciplina del contratto collettivo nazionale, con conseguente disapplicazione della clausola incompatibile.
3. Le Parti si impegnano a verificare periodicamente, e comunque in occasione del rinnovo del CCNL Funzioni Locali ovvero di significative modifiche normative, la coerenza del presente CCDI con il quadro normativo e contrattuale vigente, procedendo, ove necessario, ai relativi adeguamenti mediante contrattazione integrativa.

4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI trovano applicazione le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 23.02.2026, delle norme di legge e delle altre disposizioni contrattuali nazionali in quanto compatibili.