



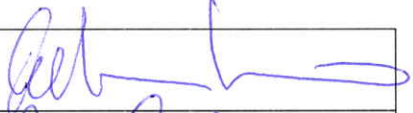
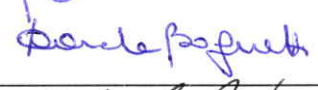
COMUNE DI MARCALLO CON CASONE

Provincia di Milano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
TRIENNIO 2026-2028 -
Economico 2026**

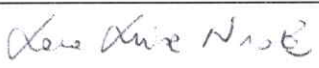
Le Delegazioni trattanti, esperite le procedure previste, comprese quelle di cui all'art. 8 del CCNL 23.02.2026 e vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 02/07/2026, stipulano il seguente "CCDI personale non dirigente 2026/2028 – Parte economica 2026".

Delegazione Trattante di Parte Datoriale composta da:

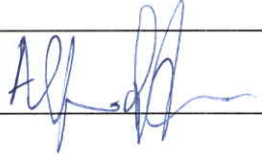
Antonella dott.ssa Annecchiarico	Presidente Segretario Comunale	
Marta Chiodini	Responsabile Area Programmazione e Controllo	
Daniela dott.ssa Boggetti	Responsabile Area Affari Generali e Servizi alla persona	
Daniele arch. Rivolta	Responsabile Area Tecnica	
Antonio dott. Schintu	Responsabile Area Vigilanza	

Delegazione Sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Alessia Lapi	ASSENTE
Luciano Nettis	
Laura Luisa Niola	

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

PONTOMI ALFONSO CISE F		

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE	1
ARTICOLO 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	1

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ARTICOLO 3 – UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	2
ARTICOLO 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO.....	2
ARTICOLO 5 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA	3
ARTICOLO 6 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	4

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ARTICOLO 7 – PROGRESSIONE TRA LE AREE	5
ARTICOLO 8 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	5
ARTICOLO 9 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	6
ARTICOLO 10 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	8
ARTICOLO 11 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	8
ARTICOLO 12 – INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO.....	9
ARTICOLO 13 – SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	10
ARTICOLO 14 – INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	12

TITOLO IV- RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 15 – TURNAZIONE	13
ARTICOLO 16 – RIPOSO COMPENSATIVO PER TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE.....	13
ARTICOLO 17 – RIDUZIONE DI ORARIO	14
ARTICOLO 18 – BANCA DELLE ORE.....	14
ARTICOLO 19 – FLESSIBILITÀ.....	14
ARTICOLO 20 – COMPENSI MESSI NOTIFICATORI	14
ARTICOLO 21 – REPERIBILITÀ'	15
ARTICOLO 22 – UTILIZZO PROVENTI CODICE STRADA.....	15
ARTICOLO 23 – WELFARE INTEGRATIVO.....	15
ARTICOLO 24 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	16
ARTICOLO 25 – FORMAZIONE.....	16
APPENDICE - PARTE ECONOMICA ANNO 2026.....	18

The image shows several handwritten signatures in blue ink, located in the bottom right corner of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others more elaborate. The ink is a vibrant blue, and the handwriting is fluid and cursive.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto (di seguito definito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente CCDI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.
3. Il CCDI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo che va dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, al 31 dicembre 2028, per la parte giuridica, mentre per la parte economica le parti procedono, con cadenza annuale, alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'Ente attraverso il portale del dipendente da parte dell'Ufficio Personale e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CC.CC.NN.LL. vigenti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
7. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

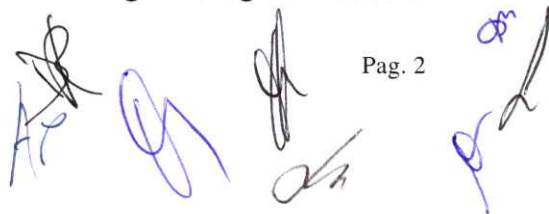
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 3 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo Risorse Decentrate di cui ai vigenti CCNL annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi come declinati dall'art. 59 del CCNL 22/24:
 - 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;
 - 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
2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi del vigente del CCNL sono destinate almeno per il 30% alla performance.

Articolo 4 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al



raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011.

2. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dei vigenti CCNL, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PIAO. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nei limiti previsti dalle normative vigenti, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
3. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
4. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per gli anni di validità del presente CCDI sono quelle di cui all'allegato A che annualmente sarà oggetto di contrattazione.
5. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile (allegato A).
6. Le parti stabiliscono che l'integrazione della parte variabile con le risorse derivanti dai risparmi dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011 sono destinate, previa certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e di attestazione delle effettive economie realizzate da parte dei Responsabili di Settore coinvolti e del Responsabile del Servizio Finanziario, a incentivare prioritariamente la performance individuale.

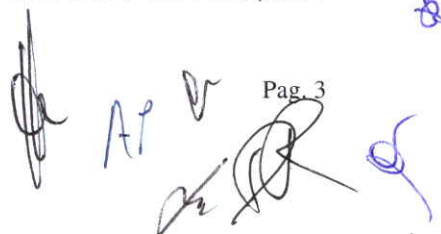
Articolo 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa

1. Le risorse strettamente correlate alla performance organizzativa e a quella individuale, così come definite nel vigente Regolamento criteri generali del sistema di misurazione e di valutazione della Performance, sono destinate al 50% al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
2. Le parti stabiliscono i seguenti criteri di ripartizione dei premi correlati alla performance:

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- a) Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance/PIAO relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 08/09/2011. Le parti si riservano il confronto per l'aggiornamento dei criteri attualmente in vigore dando comunque atto che i principi attualmente vigenti rispondono ai dettami normativi.
- b) Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance.

Pag. 3



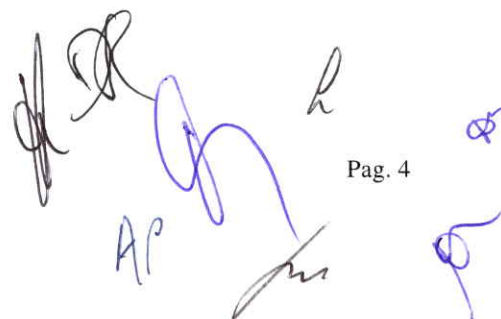
- c) I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
- d) La ripartizione delle risorse tra più obiettivi strategici attribuiti ai diversi Settori è effettuata sulla base del sistema delle pesature, così come disciplinato dal vigente Regolamento criteri generali del sistema di misurazione e di valutazione della Performance.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- a) Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance sopra menzionato, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance/PIAO, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- b) I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvata.
- c) L'importo destinato alla performance individuale destinato al premio individuale di tutti i dipendenti è suddiviso dopo aver detratto la somma destinata all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale sulla base dei criteri indicati nell'art. 3 del presente CCDI.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale

1. Nel rispetto dell'art. 48 del CCNL 2022/2024, le parti stabiliscono di destinare una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale al personale valutato positivamente sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance al contingente massimo del 5% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate;
2. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio acquisita, anche in altro Ente di comparto;
3. Ad ulteriore parità viene data precedenza al dipendente più anziano di età;
4. Il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti positivamente viene determinato nel seguente modo:
 - a) si determina l'ammontare complessivo dei premi correlati alla performance individuale, sulla base dell'art. 5 del presente CCDI (A);
 - b) si individua il numero complessivo dei dipendenti valutati positivamente, ossia coloro che hanno avuto un punteggio tale da partecipare alla redistribuzione del premio individuale;
 - c) si determina la media individuale dei compensi attribuibili: $C = A/B$;
 - d) si determina **la somma complessiva da destinare alla maggiorazione** che è data dal valore percentuale destinato al premio individuale (30%) moltiplicato i valori (C) e il numero dei dipendenti meritevoli (D): **$F = 0,30 \times C \times D$** ;



5. Tale somma viene suddivisa equamente tra i dipendenti più meritevoli nel limite predetto del 5% e si aggiunge a quella attribuita allo stesso personale quale premio individuale determinato ai sensi dell'art. 5 del presente CCDI.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 7 – Progressione tra le aree

1. Le progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, vengo programmate con il piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO e nel rispetto del valore minimo delle riserve disposte dal vigente CCNL;

Articolo 8 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'art.14 del Ccnl 2022/2024, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione regolata dal vigente CCNL.
2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, è pari a:
 - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
 - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. 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 di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:
 - ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
6. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
8. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 9 del presente CCDI per ciascuna area, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 2022/2024.
9. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziare per la performance.

Articolo 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche di cui all'articolo precedente sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata. In sede di contrattazione decentrata viene definita la destinazione delle risorse economiche necessarie per l'attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate anche a seguito di processi formativi.
2. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) 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 o più delle annualità;
 - b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) valutazione di formazione e arricchimento professionale;
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.
4. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla multa nel biennio precedente.
5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al comma successivo. Le graduatorie diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

7. La selezione viene attivata mediante pubblicazione di apposito bando e dovrà tenere conto dei seguenti parametri:

AREA	Valutazione della prestazione (max) NON <40%	Esperienza professionale (max) NON > 40		Formazione e arricchimento professionale (max)	totale
Criteri	comma 8	comma 9a	comma 9b	comma 10	
OPERATORI	50	30	10	10	100
OPERATORI ESPERTI	50	30	10	10	100
ISTRUTTORI	50	25	10	15	100
FUNZIONARI ED E.Q.	50	20	10	20	100

8. Per il punteggio sulla valutazione della prestazione verrà presa in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico e attribuito un punteggio proporzionale rispetto al punteggio massimo attribuibile riportato nella griglia di valutazione.

9. Per il punteggio sull'esperienza professionale si terrà conto:

- della permanenza nella progressione economica di appartenenza, assegnando 3 punti per ciascun anno di appartenenza nel medesimo profilo, fino ad un punteggio massimo attribuibile riportato nella griglia di valutazione. In caso di assenze superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 1,5 punti;
- dell'esperienza maturata nella Pubblica Amministrazione assegnando 0,25 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 10 punti come riportato nella griglia di valutazione;

10. Per quanto riguarda la formazione e l'arricchimento professionale, verranno tenuti in considerazione i corsi formativi autorizzati, frequentati dall'ultima progressione.

Per la procedura selettiva dell'anno 2026 si terrà conto della seguente tabella:

	da 10 a 15 ore	da 16 a 20 ore	oltre 20 ore
Operatori	3	6	10
Operatori esperti	3	6	10
Istruttori	5	10	15
Funzionari ed E.Q.	7	14	20

Tali criteri sperimentali verranno implementati nel 2027 anche sulla base del nuovo sistema di formazione.

11. L'idoneità è conseguita con il punteggio minimo complessivo di 70/100.

In caso di parità di punteggio verrà data la preferenza a chi non ha avuto accesso a nessuna progressione per fatti che non dipendano da valutazioni negative; in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità all'interno della categoria.

Articolo 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dal vigente CCNL.
2. L'indennità di risultato è attribuita a ciascuna Elevata qualificazione secondo i criteri stabiliti dal piano della performance.

Articolo 11 – Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, l'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.
 - a) **Rischio:** Tale fattispecie viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità degli stessi.

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano in via indicativa e non esaustiva i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente e in seguito a una disamina delle condizioni di lavoro nell'ente:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connesso alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti o di aggressione da parte di soggetti in condizione di emarginazione sociale.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area, sulla base delle schede di valutazione del rischio redatte dal RSPP e sentito quest'ultimo.

Il rischio è remunerato in € 0 nel caso di punteggio inferiore a 6 (0/5) e in € 2,00 nel caso di punteggio da 6 a 10 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera a) e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, a smaller signature, the initials 'AP', and several other illegible signatures. The text 'Pag. 8' is printed to the right of the signatures.

- b) **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. Trattasi, pertanto, di una condizione particolare che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

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.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il disagio è riconosciuto per prestazioni richieste al fine di garantire la funzionalità dei servizi in fasce orarie differenziate rispetto alla generalità dei dipendenti, determinando condizioni lavorative che incidono sfavorevolmente sulla qualità di vita privata del dipendente, per un periodo continuativo seppur limitato nel tempo (minimo quattro mesi).

Il disagio è remunerato in € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera b e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

- c) **Maneggio valori:** E' riconosciuta la fattispecie di maneggio valori all'Economo e ai soggetti nominati Agenti Contabili con specifico e formale atto. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale nominato con apposito atto deliberativo "agente contabile" e/o "economo comunale";

L'indennità di cui alla lettera c) è definita come segue:

Economo comunale: € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività;

Agente contabile: € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività.

Il maneggio valori verrà corrisposto di norma il mese successivo alla prestazione effettuata nell'importo minimo, con conguaglio a fine anno. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

Articolo 12 – Indennità servizio esterno

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 2022/2024, al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è erogata una indennità giornaliera pari ad Euro 2,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui al comma precedente, viene integrata di ulteriori Euro 3,00 con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada. L'incremento del fondo con risorse provenienti dall'art. 208 del Codice della Strada è previsto fino al raggiungimento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile e strumentale per lo svolgimento dell'attività esterna.



4. Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione dei dipendenti incaricati di servizio esterno viene definita annualmente con apposito atto del Responsabile di Area e la relativa indennità verrà corrisposta al mese successivo alla prestazione certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

Articolo 13 – Specifiche responsabilità

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 84, comma 1 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 59, comma 2, lettera e) del CCNL 2022/2024, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali la responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria;
2. L'attribuzione della specifica responsabilità viene effettuata dal Responsabile di Area con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Area. I provvedimenti sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario Comunale in sede di conferenza dei responsabili;
3. L'indennità per specifiche responsabilità è fissata, in base ai seguenti criteri:
 - A) *il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'ente ed in particolare deve tener conto:*
 - della complessità e del peso di aggregazione dei processi, per cui non può essere attribuito a più di una unità per servizio;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e dell'organizzazione in generale
 - del conseguimento di uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali di naturale gestionale, relazionale e procedimentale, anche ai fini della prevenzione della corruzione;
 - B) *l'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a 2.500,00;*
 - C) *il budget viene attribuito per Area in parti uguali. In seguito alla pesatura eventuali avanzi potranno essere ridistribuiti dalla conferenza dei Responsabili di E.Q.;*
 - D) *il conferimento dell'indennità viene effettuato dalla EQ interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie predefiniti nel presente articolo;*
 - E) *annualmente il responsabile di EQ verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;*
 - F) *l'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti pari o superiori a 7 mesi, In caso contrario non viene erogata.*
 - G) *al personale part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità è corrisposta in proporzione.*

CRITERI/FATTISPECIE

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse
3. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
4. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
5. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
6. Responsabilità di gestione di risorse (tenuta della contabilità per ogni capitolo PEG attribuito)
7. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

Per le figure dell'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 08 fattispecie	2.500 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie.

AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di partecipazione a commissioni di gara e concorso, anche con funzioni di segretario
3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
6. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. Responsabilità di gestione di risorse (tenuta della contabilità per ogni capitolo PEG attribuito)
8. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo
9. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
10. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

Per le figure dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 10 fattispecie	2.500 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

1. Responsabilità di coordinamento di personale
2. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
3. Responsabilità di gestione di risorse, con supervisione del responsabile

4. Responsabilità nella gestione di processi complessi
5. Responsabilità di tenuta di relazioni con soggetti esterni e stakeholders

Per le figure dell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie 750 euro

cui vengano conferite almeno n. 05 fattispecie 1.000 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie

ISTRUTTORI/OPERATORI ESPERTI ai quali viene conferita la qualifica di:

	Indennità massima
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 200,00
c) Responsabile di tributi	€ 200,00

L'indennità può essere cumulata e non può superare € 500,00

4. Il Responsabile di Area individua nel rispetto dei criteri concordati, attraverso un proprio atto, l'affidamento delle specifiche responsabilità al personale assegnato alla propria area. L'atto del responsabile di EQ deve essere emanato entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. L'indennità di specifica responsabilità sarà corrisposta sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto.

Articolo 14 –Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, al personale di polizia locale inquadrato nelle Aree di Istruttori e Funzionari, non titolare di EQ è riconosciuta una indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito presso il comando;
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base di:
 - 1) Grado rivestito (minimo Agente Scelto);
 - 2) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività/risultati specifici;
 - 3) Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
 - 4) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Giudiziaria;
 - 5) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Annonaria;
 - 6) Responsabilità di partecipazione a Commissione di concorso;
 - 7) Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo;
 - 8) Responsabilità di procedimenti complessi connessi alla Polizia Stradale;
 - 9) Responsabilità di tenuta di relazione con soggetti esterni in attività particolarmente complesse;
 - 10) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);

Per le figure di categoria AREA DEGLI ISTRUTTORI:

cui vengano conferite almeno n. 03 fattispecie 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 06 fattispecie 1.500 euro

cui vengano conferite almeno n. 10 fattispecie 2.500 euro

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie

3. L'attribuzione di specifici incarichi viene effettuata dal Comandante di Polizia Locale con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza la Responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del Comandante di P.L.;
4. L'indennità non può eccedere i 2.500,00 euro lordi;
5. L'indennità di specifica responsabilità sarà corrisposta sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto.

TITOLO IV- RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15 – Turnazione

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 59, comma 2 lett. d) del CCNL 2022/2024 le indennità di turno e i compensi corrisposti nel rispetto dell'art. 25 del CCNL 2022/2024 sono a carico del Fondo risorse decentrate.

a) Turnazioni

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro sulla base di quanto stabilito dall'art. 25 del CCNL 2022/2024. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere;
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno le prestazioni lavorative devono essere svolte in turnazione su un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e 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, almeno 2 settimane complete al mese, pomeridiano, almeno 2 settimane complete al mese e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente;
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 25, comma 3 del CCNL 2022/2024;
4. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni inderogabilmente entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo.

Articolo 16 – Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

1. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà 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.

Articolo 17 - Riduzione di orario

1. Le parti concordano che si applica una riduzione di orario, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1° aprile 1999 fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, impiegato nei servizi di Polizia Locale.

Articolo 18 – Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. o CCNL 23/02/2026 e dell'art.33 CCCN 16/11/2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 100 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore individuali accantonate daranno diritto alla liquidazione della corrispondente maggiorazione oraria da pagarsi, di norma, entro il bimestre successivo a quello di maturazione. Nel caso di utilizzo totale o parziale delle ore accantonate nel corso dell'anno, il conto individuale di ciascun dipendente non potrà essere aumentato oltre il limite massimo delle 100 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari; tale utilizzo deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. L'autorizzazione deve essere motivata formalmente in caso di diniego.
4. Le ore accantonate e non utilizzate entro l'anno successivo, potranno essere fruite, a seguito di programmazione autorizzata dal Responsabile di Area. Oltre tale data le ore non utilizzate verranno azzerate.

Articolo 19 – Flessibilità

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, viene stabilita la flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti sia di inizio, ripresa pomeridiana che di fine della giornata lavorativa. Tale flessibilità non deve essere incompatibile con gli orari di apertura al pubblico e deve essere recuperata entro i due mesi successivi.
2. E' esclusa dalla disciplina della flessibilità la giornata di sabato per amministrativi e operatori in quanto l'orario di effettivo servizio è quantificata in 2 ore e 30 minuti (orario 09,30 – 12,00).

Articolo 20 – Compensi Messi notificatori

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 59, comma 2 lett. h) del CCNL 2022/2024 ai messi notificatori viene riconosciuto un importo pari ad € 2,00 per ogni notifica relativa al rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria incassato dall'Ente.
2. L'Ente definisce annualmente l'importo massimo da destinare esclusivamente ai compensi di cui al presente articolo mediante l'incremento delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate;

3. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati ed è calcolata sulla base degli incassi annui certificati dal Responsabile di Area.

Articolo 21 - Reperibilità'

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile in misura non inferiore alle 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari;

Articolo 22 – Utilizzo proventi codice strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 del CCNL 2022/2024;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a progetti/obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale per servizi in orari extra time (pattuglie serali/notturne/festive, manifestazioni). Tale erogazione riassorbe l'indennità di servizio esterno di cui all'art 12.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Articolo 23 – Welfare integrativo

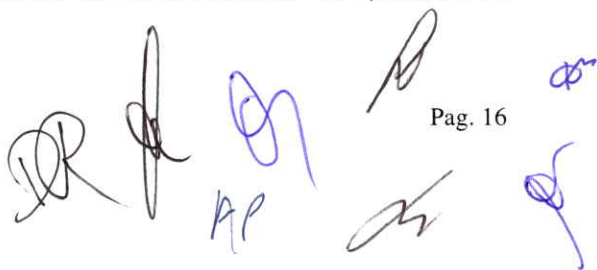
1. Con appositi stanziamenti nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'Ente, si potrà concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 2024/2026.
2. Qualora la normativa vigente lo dovesse prevedere, le parti con apposito accordo stabiliranno, nell'ambito delle risorse disponibili, le ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego sopra citato.

Articolo 24 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

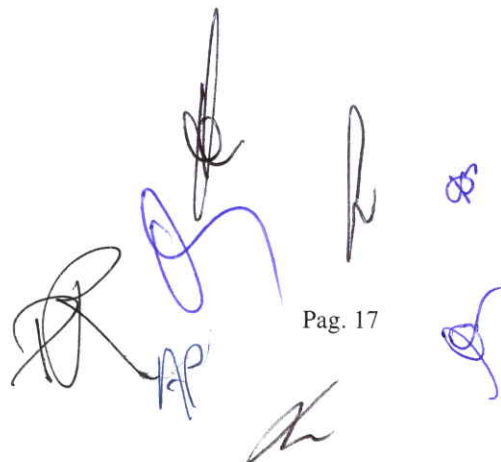
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma, dandone comunicazione alle RSU;
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Articolo 25 – Formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.



3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera di Giunta Comunale vengono indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e il dimensionamento delle risorse finanziarie.



Pag. 17

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI RIFERIMENTO: anno 2026

Destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa	
Art. 59 c. 1 CCNL 2022/2024 - Differenziali stipendiali (compreso diff. B1/B3) - (ex progr. ec.)	39.000,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2022/2024 - Indennità di comparto	9.442,58
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2022/2024 - Indennità di turno	9.000,00
Art. 59 c. 2, lett. g) - Incentivi funzioni tecniche	20.509,32
Art. 59 c. 2, lett. g) - Recupero evasione tributi	5.061,81
Art. 59 c. 2, lett. h) - Messi notificatori	200,00
Totale risorse indisponibili alla contrattazione (A)	83.213,71

Totale risorse destinate a FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE	55.923,36
---	-----------

Destinazione specificatamente regolate dal contratto integrativo - art. 59 comma 1 CCNL 2022/2024	
Art. 59 c.2 lett. c - Indennità condizioni di lavoro	1.900,00
Art. 59 c. 2 lett f) - Indennità servizio esterno	1.600,00
Art. 59 c. 2 lett. e) - Specifiche responsabilità	10.500,00
Art. 59 c. 2 lett. f) - Indennità di funzione Polizia Locale	2.500,00
Art. 59 c. 2 lett. d) - Reperibilità	140,00
Art. 14 CCNL 2022/2024 - Progressioni orizzontali	8.700,00
Art. 59 c. 2 lett. a) - Performance Organizzativa 50%	7.812,49
Art. 59 c. 2 lett. b) - Performance Individuale 50%	7.812,50
Totale risorse regolate dalla contrattazione (B)	40.964,99
TOTALE DESTINAZIONE FONDO 2026 (A+B)	180.102,06

AP







