



COMUNE DI GIVOLETTO

Città Metropolitana di Torino
Via Sandro Pertini 3, 10040 Givoletto (TO)
protocollo@pec.comune.givoletto.to.it

ATTESTAZIONE PERFEZIONAMENTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028 E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

Dato atto che in data 13/05/2026 è stata sottoscritta dalle parti l'ipotesi di intesa contrattuale integrativa normativa per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026;

Dato atto che, all'art. 38, comma 3, della suddetta pre-intesa, le parti hanno concordato che, qualora la Giunta Comunale l'avesse approvato senza modifiche, la stessa si sarebbe intesa valida ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando il successivo invio all'Aran, come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente;

Dato atto che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 37 del 13/05/2026, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente – parte normativa per il triennio 2026-2028 e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026, sulla base della pre-intesa siglata nella stessa data, prevedendo che l'efficacia dell'approvazione del Contratto Collettivo Integrativo fosse subordinata all'acquisizione del parere favorevole del Revisore dei Conti:

Dato atto che il Revisore dei conti con verbale dell'08/06/2026, pervenuto al prot. n. 4296 dell'08/06/2026, ha certificato, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. 23/02/2026, la compatibilità dei costi con le risorse stanziare e disponibili e la coerenza con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalla vigente normativa;

con la presente si attesta l'avvenuto perfezionamento, in luogo della sottoscrizione definitiva, del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente normativo per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026 a far data dall'08/06/2026.

Givoletto, 08/06/2026.

**Il Presidente della delegazione trattante
Segretario Comunale**

dr.ssa Giuseppa Di Raimondo
firmato in originale

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
GIVOLETTO**

Anno 2026

SOTTOSCRITTO IN DATA

Preintesa del 13/05/2026

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>7</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	7
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>11</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>11</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	12
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	<i>15</i>
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 - Reperibilità.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto).....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>19</i>
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>21</i>
<i>Art. 22 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 23 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)</i>	<i>23</i>
<i>Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	<i>24</i>
<i>Art. 25 – Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto).....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 26 – Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada</i>	<i>25</i>

<i>Art. 29 – Welfare integrativo</i>	<i>26</i>
<i>Art. 30– Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>27</i>
<i>Art. 31 –Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>27</i>
<i>Art. 32 – Politiche di age management (confronto).....</i>	<i>29</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE _____	29
<i>Art. 33 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>29</i>
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO _____	29
<i>Art. 34 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>29</i>
<i>Art. 35 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>30</i>
<i>Art. 36 – Protezione dati personali.....</i>	<i>31</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	31
<i>Art. 37 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>31</i>
<i>Art. 38 - Norme finali.....</i>	<i>31</i>

COMUNE DI GIVOLETTO
(Provincia di TORINO)

L'anno duemilaventisei, il giorno 13 del mese di maggio, alle ore 15.40 presso la sala del Comune di Givoletto si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Di Raimondo
2. Componente	Gambaiani
3. Componente	Diego Bazzucco

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
UIL FP	Andrea Catalano
UIL FP	Spacca Cinzia

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Maria Luisa	Focareta

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
 - Dott.ssa Di Raimondo (Presidente)
 - Dott.ssa Gambaiani (Componente)
 - Dott. Bazzucco (Componente)
 - Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
 - Maria Luisa Focareta
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - Catalano Andrea (UIL FPL)
 - Spacca Cinzia (UIL FPL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

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

l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato

Art. 3 - Interpretazione Autentica

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

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 2 del CCNL 19/9/2002 come integrato dal CCNL del 8/3/2016 e s.m.i., che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Istruttore Amministrativo / Istruttore Direttivo Amministrativo / Operatore esperto amministrativo Contingenti:1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di	Professionalità: Istruttore Amministrativo / Istruttore Direttivo Amministrativo / Operatore esperto amministrativo Contingenti:1

	convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Polizia Locale	<p>Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:</p> <p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	<p>Professionalità: Istruttore Agente PL/ Istruttore Direttivo PL</p> <p>Contingenti:1</p>
Servizi del personale	<p>Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).</p>	<p>Professionalità: Istruttore Amministrativo / Istruttore Direttivo Amministrativo / Operatore esperto amministrativo</p> <p>Contingenti:1</p>

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

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

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

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

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la mail aziendale individuale.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. In applicazione dell'art 20 c. 1 lett. b del CCNL 23.02.2026 il fondo dello straordinario è incrementato di euro 1.500,00 comportando una corrispondente decurtazione della parte stabile del fondo. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.

3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
5. Per il solo personale della Polizia Locale non titolari di E.Q., il fondo dello straordinario, potrà essere incrementato ai sensi dei commi 3, 4 e 5 dell'Art. 6 del DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2026, n. 23 («DL SICUREZZA») in deroga al limite di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017.

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

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

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

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.

A partire dal 2026 l'importo minimo sarà pari a € 2, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026.

La misura dell'indennità giornaliera definita dai commi 2, 3 e 4 tiene conto delle:

- a) valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori :

- € 2,00 al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della D.Lgs. 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 2 al giorno

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

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 20,00	-
da € 20,01 a € 500,00	2,00
Oltre € 500,01	2,10

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse

economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 15 € giornaliero.
7. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a 900 € per le area degli Istruttori e Area operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di € 1.200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Discreta complessità: € 600 nell'Area dei Funzionari ed EQ / 400 per area degli Istruttori e Area operatori Esperti**
 - **Media complessità € 800 nell'Area dei Funzionari ed EQ / 600 per area degli Istruttori e Area operatori Esperti**
 - **Alta complessità € 1.200 nell'Area dei Funzionari ed EQ / 900 per area degli Istruttori e Area operatori Esperti**

Tale aspetto verrà definito sulla base del numero di persone gestite, della responsabilità economica assegnata e dalla complessità delle funzioni/processi svolti.
3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
 - a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener

conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q., sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 1.200 nell'Area dei Funzionari ed EQ / € 900 per area degli Istruttori e Area operatori Esperti;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
9. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q. :
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.

Art. 12 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Tale indennità ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al momento non viene contrattata in quanto non ci sono agenti di Polizia Locale non titolari di E.Q. in servizio presso l'Ente a tempo Indeterminato/Determinato.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

2. Tale indennità ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 al momento non viene contrattata in quanto non ci sono agenti di Polizia Locale non titolari di E.Q. in servizio presso l'Ente a tempo Indeterminato/Determinato.

Art. 14 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Dal 2024 è stata istituita per il sabato mattina per l'ufficio stato civile
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del CCNL del 23.02.2026, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese anche con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,33 per 12 ore al giorno.

Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione (o il Dirigente) comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance all'interno del P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q. (o del Dirigente).
 - g. la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico

- h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
 - i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 16 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 15-19 del CCNL del 23.02.2026, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:
- a. Competenza
 - b. Problem Solving
 - c. Finalità.
- La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione. Nel caso di conferimento al titolare di EQ anche dell'incarico di Vicesegretario, l'ente dovrà tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.
2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.
3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:
- a. Dimensione
 - b. Responsabilità e Relazioni
 - c. Professionalità
 - d. Gestione
4. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento continuativo superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Elevata Qualificazione l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.

6. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione, fatto salvo quanto prima da specifiche norme, prima della scadenza con atto scritto e motivato avviene nei seguenti casi:
 - a. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - b. intervenuti mutamenti organizzativi;
7. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 5 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. L'indennità di risultato sarà compresa tra il 15% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione. Per l'anno 2026 è pari al 18% oltre la quota legata allo 0,22% monte salari 2018 e 2021. La Giunta per motivi legati ad obiettivi eccezionali inseriti nel Piano Performance potrà stabilire una % di risultato anche superiore al 18%, nel rispetto del limite di cui all'art. 23 c.2 del D.lgs 75/2017 e delle risorse disponibili.
2. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al

25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente (compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare) hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 3 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.2.2026, poiché tale ente ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 25%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 tra il personale partecipante al premio della performance individuale.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione inferiore **al 70%: nessuna distribuzione di produttività.**
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente.**
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022 le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

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

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 21 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

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

Art. 22 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

5. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
6. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali

(art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

7. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente (o l'E.Q.) dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo, se è possibile convertirlo in risultati compatibili con i punteggi in vigore presso questo Ente. In caso contrario dovrà utilizzare gli strumenti di questo Ente. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione biennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70%.
8. 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 due valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza professionale verrà valutata, in base al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica orizzontale/assunzione per i nuovi assunti.
 9. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40% .
 - ~~10.~~ Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 5%.
 11. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
 12. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del biennio preso in considerazione;

- Anzianità di servizio intesa nell'Area giuridica di appartenenza;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
13. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
 14. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
 15. Al fine di agevolare la partecipazione del personale alle procedure di progressione all'interno degli Enti privi di dirigenza, l'Ente per il 2027 procederà alla predisposizione di una graduatoria unica, previa conferma della contrattazione stessa.
 16. Al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore possono essere previste separate graduatorie, per le procedure di progressione economica orizzontale riservate al personale Responsabile di Area Funzionale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, qualora il titolare di E.Q. debba valutare altri dipendenti.
 17. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali stipendiali" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
 18. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
 19. Per l'anno 2026 saranno effettuate n.2 passaggi di cui n.1 Area Istruttori e n.1 Area Funzionari.

Art. 23 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)

1. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL 23.02.2026, che introduce delle modifiche ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale, si stabilisce che le progressioni tra le aree di cui all'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 possono essere previste entro il termine del 31.12.2026; si stabiliscono i pesi percentuali per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree:

	PESO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	50%
Titolo di studio;	30%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	20%

Si rimanda la definizione puntuale dei criteri. Successivamente l'amministrazione approverà uno specifico regolamento nel quale puntualizzerà lo svolgimento della procedura.

Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati .

(Commi successivi oggetto di Confronto)

2. Possono usufruire del servizio mensa/buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o serali con una pausa non inferiore a trenta minuti¹ da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare di E.Q. tra le 12:30 e le 13:30
3. Così come previsto dal comma 10 dall'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
4. È previsto il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, i quali si impegnano ad effettuare obbligatoriamente una pausa non inferiore a trenta minuti che dovrà essere accertata anche mediante autodichiarazione del lavoratore.

Art. 25 – Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto)

1. Le parti rimandano al regolamento vigente.

Art. 26 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata alla formazione del personale una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni EQ si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 27 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale².

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale potrà destinare, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.

Art. 28 - Criteri di ripartizione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285, ed in particolare l'art. 208, nonché l'art. 142 convengono che l'Ente destina i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada nel rispetto dei vincoli di legge e delle finalità ivi previste.
2. L'amministrazione potrà destinare tali risorse a misure di assistenza e di previdenza, all'incentivazione per il potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche per incrementare il fondo dello straordinario. Per la realizzazione delle presenti iniziative sarà coinvolto tutti il personale della Polizia Locale.

² Il fondo di previdenza complementare principale per la Polizia Locale è il [Fondo Perseo Sirio](#), un fondo pensione negoziale chiuso dedicato ai dipendenti pubblici. L'adesione è volontaria e permette di integrare la pensione obbligatoria, beneficiando spesso di contributi del datore di lavoro provenienti dalle risorse dell'art. 208 del Codice della Strada. *Una quota dei proventi delle multe (fino al 50% della quota spettante agli enti) può essere destinata a finalità assistenziali e previdenziali per il personale.* **Novità Normative:** Recenti interpretazioni confermano che questi incrementi non rientrano nei limiti del tetto al salario accessorio, facilitando il finanziamento della previdenza integrativa da parte dei Comuni. **Regolamenti Locali:** Ogni Comune deve adottare un regolamento specifico per disciplinare le modalità di versamento e i criteri di ripartizione tra il personale. **Legge di Bilancio 2026:** È previsto un potenziamento del fondo destinato alla previdenza complementare per le forze dell'ordine e di soccorso (circa 20 milioni annui dal 2026), sebbene la Polizia Locale stia ancora lottando per la piena **equiparazione previdenziale** alle forze di polizia dello Stato. **Specificità Professionale:** Le organizzazioni sindacali spingono per il riconoscimento della "specificità" del ruolo, che permetterebbe tutele previdenziali superiori in linea con i comparti Sicurezza e Difesa.

3. La destinazione della quota parte dei proventi finalizzata al trattamento accessorio del personale della Polizia Locale è effettuata nel rispetto dei limiti di finanza pubblica e delle disposizioni vigenti in materia di salario accessorio, nonché dei principi di selettività e correlazione alla performance individuale e organizzativa.
4. Il personale della Polizia Locale potrà beneficiare di tali risorse attraverso il finanziamento di premi collegati alla performance organizzativa, individuale, all'indennità di turno, di condizioni di lavoro, di servizio esterno, di specifica responsabilità, di funzione e alla maggiorazione di cui all'art. 26 c.1 del CCNL 23.2.2026.

Art. 29 – Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo di cui all'art. 59 CCNL 23.02.2026, le risorse destinate a misure di Welfare integrativo ai sensi dell'art. 45 CCNL 23.02.2026 sono finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022, a seconda della quota definita nel CCDI economico annuale. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, quelle relative alle economie da Piani di razionalizzazione, di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018 e all'art. 16, commi 4, 5 e 6, del DL. n. 98/2011.
3. L'istituto è ordinariamente rivolto a tutto il personale che presta servizio presso l'amministrazione, assunto presso l'amministrazione o temporaneamente assegnato, al fine di garantire l'accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo. E', invece, escluso che il dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l'amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro. Per il personale temporaneamente assegnato, mediante accordi specifici, le parti possono valutare un accesso limitato ai benefici di cui al comma 1 lett. d)³.

4. Può partecipare ai benefici di cui al comma 1 il personale che abbia lavorato presso l'ente per almeno 3 mesi nel corso dell'anno di riferimento. in caso di part time o della presenza in servizio solo per alcuni mesi, la quota verrà proporzionata ai mesi di presenzio e la % di part time.
5. E', inoltre, escluso che il dipendente neoassunto possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta o ha prestato servizio nel corso dell'anno (da intendersi come cumulo per il medesimo periodo). A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
6. Le somme che a consuntivo risultassero non spese per l'anno di riferimento, sono destinate all'incremento delle risorse del Fondo dell'esercizio successivo se non finanziate da risorse variabili.
7. Nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti e alle fasce di esenzione, le somme erogate ai lavoratori come welfare integrativo non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini fiscali, in virtù della esenzione dovuta alla loro natura sociale, nonchè esclusi dal versamento dei contributi previdenziali, oneri riflessi, a carico del lavoratore.
8. Ai fini di una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l'amministrazione può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente, anche per la stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e).
9. Nel 2026 in via sperimentale verranno destinate € 2.500,00. Qualora tale somma non dovesse essere utilizzata per qualsiasi motivazione, la stessa confluirà nella performance individuale 2026, in deroga al comma 6.

Art. 30– Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, somme di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.
3. A tal fine la destinazione del fondo annuale deve comprendere gli emolumenti di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 da destinare al personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per le prestazioni effettuate per effetto di accordi e convenzioni.
4. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato ad altro Ente, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'Ente utilizzatore
5. Le risorse previste dal comma 2 sono destinate secondo i criteri stabiliti per gli altri dipendenti.

Art. 31 –Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap certificato;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a. 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;
 - b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d. 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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 7 CCNL 23.02.2026.

Art. 32 – Politiche di age management (confronto)

1. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti lavorativi e l'attività di docenza al fine di valorizzare l'esperienza acquisita. Con conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale.
2. Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, fermo restando la compatibilità con le esigenze di servizio, verrà consentita una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione part time, di accesso al lavoro agile e da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino un equilibrio con la vita privata.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 33 - Eccedenza di Personale

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

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

Art. 34 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 35 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:
 - Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
 - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - Consultivi, formulando pareri su:
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - Di verifica su:
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*

- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 36 – Protezione dati personali

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

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 37 - Monitoraggio e verifiche

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

Art. 38 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.
2. Il presente documento sarà trasmesso alla Giunta comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione.
3. Le parti danno atto che, qualora la Giunta comunale lo approvi senza modifiche, il presente accordo si intende valido ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando l'invio dello stesso all'ARAN come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente.

Allegato:

1 – "Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2026"

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Givoglio**Data:** 13 maggio 2026

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Di Raimondo	Firmato in originale
Componente	Gambaiani	Firmato in originale
Componente	Diego Bazzucco	Firmato in originale

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
U.I.L FP	Catalano Andrea	Firmato in originale
U.I.L FP	Spacca Cinzia	Firmato in originale

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Focareta Maria Luisa		Firmato in originale

Comune di Givoletto	
UTILIZZO FONDO	
	2026
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	50.858,96
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	35.786,61
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	15.072,35

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Differenziali stipendiali in godimento (dal 2023)	5.843,01	
Progressioni economiche STORICHE	16.670,12	
Indennità di comparto art. 60 CCNL 2020, quota a carico fondo	3.940,27	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.350,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	28.803,40	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	6.983,21	
Totale utilizzo progressioni	24.863,13	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)		
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	8.000,00	

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	7.072,35
---	-----------------

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.140,00	1.140,00	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	300,00	300,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	4.050,00	4.050,00	
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	2.500,00	1.493,21	1.006,79
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026			
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	6.065,56		6.065,56
Totale utilizzo altre indennità (H)	14.055,56	6.983,21	7.072,35
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	50.858,96	35.786,61	15.072,35
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	0,00	0,00