COMUNE DI MILLESIMO

Provincia di Savona

Accordo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di MILLESIMO

NORMATIVO TRIENNIO 2026-2028

ED

ECONOMICO ANNO 2026

Sottoscritto in data 22.10.2026

L'anno duemila ventisei, il giorno 22 del mese di ottobre, in modalità da remoto, si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Millesimo – normativo triennio 2026-2028 ed economico anno 2026, tra:

Per la parte pubblica:

Segretario Comunale — Dott. Marino ALBERTO

Resp. Finanziario — Dott.ssa Rosella BRUNO

Per le OO.SS. Territoriali:

Domenico Mafera - CISL
..... – UIL

Per le R.S.U.

Michela GIACOSA
Lara De Vivo
Paolo Anelli

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisione, in ordine alla compatibilità dei costi sull'ipotesi del Contratto decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Millesimo – normativo triennio 2026-2028 ed economico anno 2026, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, rilasciato in data 15.10.2026;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n° 81/2026 avente ad oggetto autorizzazione alla Delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione del Contratto decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Millesimo – normativo triennio 2026-2028 ed economico anno 2026;

Richiamato il CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 23.02.2026 si concorda quanto segue:

Disposizioni Preliminari

1. 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.
2. 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.

3. 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 comm 1 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);

4. 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.
5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
   a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
   b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, 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).
   c) Trascorsi 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
   d) Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
   e) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN 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
Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2022 – 2024 del 23 febbraio 2026 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di MILLESIMO compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido e si applica a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028. 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), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCDI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.

7. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.

8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge o dovessero emergere situazioni all'interno dell'Ente meritevoli di approfondimento che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.

9. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 23 febbraio 2026 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia, alle altre, richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCDI.

5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art. 3
Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCDI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

7. La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

   a) Informazione
   b) Confronto
   c) Organismi paritetici di partecipazione
   d) La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

8. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.

9. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.

10. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4
Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono:
   a) le RSU;
   b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.
3.

Art.5
Fondo per risorse decentrate: costituzione (artt. 58 e 59 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCDI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art.4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 58 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui agli artt. 58 e 59 del CCNL sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste. Al fine di rendere pienamente esigibile gli istituti economici richiamati nel successivo art. 6 del CCDI, le Parti possono procedere anche alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sulla ripartizione annuale delle risorse in attesa della formale approvazione del bilancio che contenga le risorse del Fondo integrate nella parte variabile.
3. Solo successivamente si procederà ad attivare le procedure previste dall'art.8 del CCNL.
4. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
5. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCDI, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l),

m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL o di 45 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL.

6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegate al presente CCDI.
7. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art. 59 del CCNL.

Art.6
Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni (art 15 e succ. del CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione a carico del bilancio dell'Ente per l'anno 2026 è individuato all'interno del Fondo.
3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dagli artt. 58 e 59 (Risorse decentrate).
4. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.
5. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CCDI sono disciplinate dal successivo art. 14.

Art. 7
Fondo risorse decentrate: utilizzo (art. 59 CCNL)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.59 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art. 5 del presente CCDI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCDI.
2. Le Parti convengono altresì, in previsione di quanto indicato dall'art.7 comma 4 lett. a) del CCNL che i valori saranno indicati sia in termini assoluti sia in percentuale in relazione al valore economico complessivo e comparabile dei singoli istituti richiamati nella suddetta ripartizione.

Art. 8
Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	n. dipendenti
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.	Garantito il servizio con la presenza di n. 1 dipendente del Settore Demografici

Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Garantito il servizio con la presenza di n. 1 dipendente del Settore Demografici
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Garantito il servizio con la presenza di n. 1 dipendente del Settore Tecnico
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Garantito il Servizio con la presenza di n. 1 dipendente del Settore Finanziario
Servizio di polizia municipale	da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	Garantito il servizio con la presenza di tutto il personale assegnato al settore Polizia Municipale

2. 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 indicono 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.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

4. 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. 9
Lavoro straordinario
(rif. art. 14 CCNL del 1.4.1999; art 38-39 CCNL 14.9.2000 e art. 40 CCNL 22.1.2004)

1. Il valore economico è quantificato del lavoro straordinario per l'anno 2026 nella misura di € 10.140,45.

2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di Area.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art.10

Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario
5. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
6. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.17 del CCNL.

Art.11

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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 al titolare del centro di Responsabilità e rappresenta la quota maggiore delle risorse destinate complessivamente alla performance (organizzativa + individuale).
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano della Performance o Piano degli obiettivi, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%.

3. 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 70%.

4. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.

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 Dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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.
   La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ, considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 30% del budget pro-capite destinato annualmente alla performance individuale, è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10 % del personale partecipante al premio della performance individuale.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
   - Valutazione tra il **95% e il 100%:** distribuzione totale
   - Valutazione tra il **70% ed il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
   - Valutazione inferiore **al 70%:** nessuna distribuzione di produttività

9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente** nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

Art: 12
Specifiche Responsabilità (art. 84 c. 1 CCNL 16/11/2022)

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 c. 1 del CCNL 16/11/2022 si intendono le seguenti attività:
   - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
   - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
   - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
   - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad un massimo di € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:
   - **<u>Grado di Complessità: 33%</u>**
     - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
     - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
     - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
   - **<u>Complessità direzionali organizzative: 33%</u>**
     - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
     - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
     - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
     - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
     - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
     - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
   - **<u>Responsabilità: 33%</u>**
     - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
     - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;

- Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. 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 alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile 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 dei Responsabili di Servizio finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Servizio 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.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, della Conferenza dei Responsabili dei Servizi.

6. 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 € 3.000,00;
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 13
Incentivi derivanti da leggi speciali

Si rimanda l'applicazione di tali incentivi ad opportuno regolamento.

Art.14
Area dei Funzionari - incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le disposizioni riguardanti il personale dell'Area Funzionari /Istruttori di Elevata Qualificazione sono disciplinate da apposito regolamento che viene recepito e riconosciuto dalle parti.
   Ulteriori disposizioni vengono in appresso disciplinate con il presente CCDI:

   Qualora l'incaricato di E.Q. percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 20 coma 1 lett. h) l'indennità di risultato sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:
   a) Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 50% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato all'80% del V.Max.
   b) Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 75% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 60 % del V.Max.
   c) Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 100% della retribuzione di risultato, il valore della stessa viene riproporzionato al 40 % del V.Max

Art.15
Progressioni economiche all'interno delle Aree
(Art. 7 c. lett. c e art. 14 c. 2 CCNL 23.02.2026)

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali

stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1 bis del D. Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 58 e 59 del CCNL.

3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
   a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
   b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.

4. La progressione economica all'interno della categoria 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. Tale quota è fissata nella misura massima del 50% degli aventi diritto.

5. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è dato dalla somma dei seguenti sotto criteri:
   a) un peso pari a 60 alla media delle valutazioni disponibili del triennio precedente o, comunque, alla media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una o più annualità;
   b) L'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che si identifica con il servizio prestato, nel periodo di permanenza dell'ultima posizione economica dell'area, a cui viene conferito un peso pari a 40.

7. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 coma 1 del CCNL.

Art.16
Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 7 comma 4 lett. d) del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
   1. Premi collegati alla performance organizzativa;
   2. Premi collegati alla performance individuale;
   3. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;

4. Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
5. Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
6. Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL;
7. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art 67 comma 3 lett. C) del CCNL del 21/05/2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;
8. 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;
9. Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
10. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

2. Il presente CCDI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.

3. Le indennità stabilite al presente titolo:
   a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
   b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
   c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
   d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
   e) sono erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.

4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.

Art.17
Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, introdotta dall'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, 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.

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.

3. L'indennità di cui al comma 2 è erogata nel modo e nella misura seguenti:

€ 2,00 al giorno per il personale che svolge orario particolarmente disagiato;
€ 9,00 per ogni intervento su chiamata al personale che svolge orario occasionalmente disagiato.

4. 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 Legge 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;

5. L'indennità di cui al comma 4 è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
   - 2,50 € al giorno per il personale operaio esposto al rischio;
   - 2,50 per il personale della Casa di Riposo esposto a rischio.
6. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:
   € 2,00 al giorno all'economo,
   € 2,00 al giorno alle altre figure.

7. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Servizio, 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.

8. 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.

9. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio.

Art.18
Turnazioni

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL.

Art.19
Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL.

Art.20
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.

2. La flessibilità per i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse è ridotta come da successivo comma.

3. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti esclusivamente posticipando l'orario di ingresso. Il recupero della flessibilità in entrata potrà essere effettuato tramite prolungamento dell'orario in uscita di pari minuti.

4. Per il personale che turna e per quello che lavora in squadra, le flessibilità è ridotta a 15 minuti e, comunque, in misura tale da renderla compatibile con eventuali servizi comandati ad orari prestabiliti.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/200;
   b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
   c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
   d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   f) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

Art.21
Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. In assenza del servizio mensa è possibile usufruire dei buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati. Il buono pasto al personale è garantito per un numero massimo di due giornate di rientro settimanali.

Art.22
Le attività formative

1. È destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
   - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
   - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. È considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente/Funzionario si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art.23
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dagli artt. 47 e 59 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 2,00 al giorno, ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente la sua attività in attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.
   Qualora ricorrono ulteriori rischi specifici rischi quali:
   a) interventi su specifiche categorie di utenti che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, con possibili condizioni di aggressività verbale e fisica;
   b) interventi inerenti situazioni con particolari condizioni di degrado igienico-sanitarie;
   c) attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore Polizia Municipale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.

5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante Responsabile del Servizio, con cadenza mensile.

Articolo 24
Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. 81/2017, le Parti successivamente alla fase di confronto, che dovrà disciplinare:
   a) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto
   b) criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro
   c) agile e al lavoro da remoto
   d) i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

   concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da meglio definire in nell'ambito di Regolamento Comunale e che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove la stessa opera.

2. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Articolo 25
Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:
   a) Lavoro Agile
   Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCDI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.
   Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, e stabilisce che siano indicati e ponderati elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.
   b) **Lavoro da remoto**
   Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCDI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.
2. Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

Art. 26
Rinvii

1. Per quanto non espressamene disciplinato dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

Sottoscrizione

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA		FIRMA
Presidente	Marino ALBERTO	ALBERTO dott. MARINO F.to Segretario Comunale
Componente	Rosella BRUNO	F.to

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE		FIRMA
SIGLA	*Nome e Cognome*	
UIL FP		
CISL FP	Domenico MAFERA	F.to

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE	FIRMA
Michela GIACOSA	F.to
Lara De Vivo	F.to
Paolo Anelli	F.to

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ECONOMICO ANNO 2026

Viene richiamata la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 45 del 05.10.2026 di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2026, sulla quale l'Organo di Revisione dell'Ente ha espresso parere favorevole;

le parti confermano i criteri per l'individuazione e pesatura delle figure alle quali attribuire una specifica responsabilità, secondo le modalità meglio precisate nel sopra citato articolo 12, con decorrenza 1gennaio 2026.

Le parti si riservano di esaminare congiuntamente una bozza di regolamento in analogia a quello relativo al conferimento delle E.Q per i Funzionari.

Si confermano gli istituti disciplinati nei precedenti contratti integrativi, sotto riportati

Si confermano gli istituti
Indennità specifiche responsabilità (art 84 c.1 CCNL 16.11.2022)
Indennità condizioni lavoro
Indennità turno
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, c.1, CCNL 21.5.2018)

Si prende atto che al personale distaccato, operatore socio sanitario che presta servizio presso la Casa di Riposo, non può essere riconosciuta la specifica responsabilità a far data dall'inizio del distacco triennale, mentre è riconosciuta l'attribuzione dell'indennità di turno, così come determinata dal Responsabile della Struttura Sociale, nella misura pari a € 4.000,00.
Viene altresì riconosciuta, previa valutazione della performance, l'attribuzione della produttività.
Per quanto riguarda l'annualità 2026 le parti convengono di disciplinare l'utilizzo delle risorse economiche nel modo seguente:

RISORSE DECENTRATE 2026

(CCNL 22/01/2004 — CCNL 09/05/2006 — CCNL 11/04/2008 — CCNL 31/07/2009 — CCNL 21/05/2018 — CCNL 16/11/2022 – CCNL 23/02/2026)

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2026, ammontanti a € 117.939,50, vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 70.237,50 relative a:

UTILIZZI STABILI	
Descrizione	**Importo**
Indennità di comparto	7.900,00
Costo progressioni economiche storiche	44.520,00
Costo ex progressioni economiche ora differenziali stipendiali	17.817,50
APPR per passaggio tra categorie	0,00
Indennità personale educativo asili nido (ad. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL	0,00
Altro	0,00
Totale	**70.237,50**

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Da contrattare: € 47.702,00

Descrizione	**Importo**
Indennità specifiche responsabilità (art 84 c.1 CCNL 16.11.2022)	20.391,72
Indennità condizioni lavoro	5.506,50
Indennità turno	4.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, c.1, CCNL 21.5.2018)	600,00
Totale	30.498,22

Resta:

da contrattare € 17.203,78, con possibilità di destinazione ai differenziali stipendiali per € 5.600,00, secondo i criteri contenuti nell'art. 15 del presente Accordo – parte normativa;

Per l'anno 2026, come per l'anno precedente, la progressione è fissata nella misura massima del 50% degli aventi diritto, così come espresso dalla Giunta con apposita deliberazione di approvazione delle linee di indirizzo alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione integrativa.

Nel prospetto sotto riportato sono indicati i valori economici dei differenziali stipendiali suddivisi per area.

MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	Importi annui	AREA OPERATORI n° 5	AREA ISTRUTTORI n° 1	AREA FUNZIONARI e/o E.Q. n°1	TOTALE
AREA OPERATORI ESPERTI	650,00	3.250,00			
AREA ISTRUTTORI	750,00		750,00		
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA	1.600,00			1.600,00	
.		3.250,00	750,00	1.600,00	**5.600,00**

Le parti concordano che la restante somma disponibile pari a € 11.603,78 venga destinata alla produttività per il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Eventuali economie che si dovessero registrare nel corso dell'anno relativamente agli istituti sopra indicati e nello specifico: ex condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità servizio esterno confluiranno nelle disponibilità da destinare alla produttività anno 2026.

Millesimo, 22/10/2026
Per la parte pubblica:

ALBERTO dott. MARINO
Segretario Comunale

Segretario Comunale — Dott. Marino ALBERTO

Resp. Finanziario — Dott.ssa Rosella BRUNO

Per le OO.SS. Territoriali:
Domenico Mafera - CISL
..... – UIL

Per le R.S.U.:

Michela Giacosa
Lara De Vivo
Paolo Anelli