



Comune di Due Carrare

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2026/2028

E PARTE ECONOMICA 2026

(adeguato al CCNL Comparto Funzioni Locali - triennio 2022-2024 del 23.02.2026)

In data 20 ottobre 2026 alle ore 12.00 presso la residenza municipale del Comune di Due Carrare ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Ravazzolo Miriam**, Segretario del Comune di Due Carrare, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica;

- **La R.S.U.**

Barbetta Emanuele, RSU Aziendale

Pagliaro Caterina, RSU Aziendale

- **La delegazione sindacale:**

Furlan Ettore OO.SS. Territoriale CISL FP

Scarpelli Francesco OO.SS. Territoriale UIL FP

Magrini Michele OO.SS. Territoriale FIALS/CSA

PREMESSO che le parti si sono incontrate in data 13/10/2026 per la definizione della pre-intesa sull'accordo integrativo 2026/28 e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo;

DATO ATTO che si rende necessario procedere alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo definitivo 2026/28;

PRESO atto che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L., ha attestato che gli oneri della Contrattazione Integrativa, così come impostati, sono compatibili con i vincoli di bilancio;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 19/10/2026, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo di cui trattasi nel testo della pre-intesa per formarne parte integrante e sostanziale;

Sottoscrivono il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2026/2028

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 3 Durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	4
<i>Art. 4 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili</i>	<i>4</i>
<i>Art. 6 Strumenti di premialità</i>	<i>5</i>
<i>Art. 7 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>6</i>
<i>Art. 8 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 9 Principi generali degli istituti premianti.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>10</i>
<i>Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	<i>13</i>
<i>Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 Welfare aziendale.....</i>	<i>17</i>
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	17
<i>Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17 Turnazioni</i>	<i>17</i>
<i>Art. 18 Lavoro straordinario.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 19 Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<i>18</i>
<i>Art. 20 Orario multiperiodale</i>	<i>19</i>
TITOLO IV SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE	19
<i>Art. 21 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 22 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 23 Indennità di servizio esterno</i>	<i>20</i>
<i>Art. 24 Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	<i>20</i>
TITOLO V INCENTIVI TECNICI.....	22
<i>Art. 25 Criteri di erogazione degli incentivi tecnici.....</i>	<i>22</i>
TITOLO VI ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2026	22
<i>Art. 26 Quantificazione delle risorse destinate all'incentivazione del personale</i>	<i>22</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	22
ALLEGATO SUB A) CONTRATTO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2026	24
ALLEGATO SUB B) FONDO RISORSE DECENTRATE 2026.....	27

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina le materie dell'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali siglato in data 23.02.2026 per il triennio 2022/2024 (di seguito, congiuntamente, «CCNL»), demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI viene siglato nel rispetto delle modalità procedurali e tra i soggetti previsti dall'art. 7 del CCNL 23.02.2026, che disapplica il precedente art. 7 del CCNL 16.11.2022, nonché degli artt. 5, 6 e 8 del medesimo CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Due Carrare, con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale distaccato o comandato, utilizzato a tempo parziale o assunto ai sensi dell'art. 577, della Legge 304/2011.
2. Per poter essere destinatari degli istituti del presente contratto i dipendenti a tempo determinato devono avere svolto almeno 6 mesi di servizio presso l'ente.
3. Con la locuzione mese di servizio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti disciplinati dal presente contratto, ci si riferisce al mese lavorato per almeno 15 giorni. Non si computano le ferie e le altre assenze disciplinate dal CCNL.
4. I dipendenti a tempo parziale concorrono generalmente agli incentivi ed alle indennità in misura proporzionale al regime orario adottato, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni legislative o contrattuali.
5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

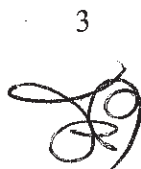
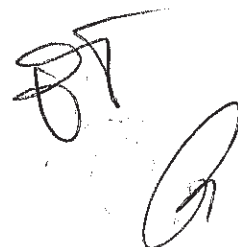
Art. 3

Durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI ha durata triennale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva fino al 31.12.2028, fatto salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali.
2. Alla scadenza del termine, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto, il presente CCI continuerà ad esplicare i propri effetti anche negli anni successivi, per effetto del principio dell'ultrattività.
3. Le parti concordano di negoziare con cadenza annuale i criteri di riparto delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo. Le parti concordano che la convocazione della delegazione trattante da parte del Presidente della parte datoriale avvenga entro il primo quadrimestre di ciascun anno.



3



4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, di cui al precedente comma, le parti concordano di ritenere valido e dare applicazione a quanto pattuito nell'anno precedente, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle disposizioni di cui al presente contratto, la delegazione trattante si riunisce per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 23.02.2026, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 58 CCNL 23.02.2026 sono stanziare sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Art. 5

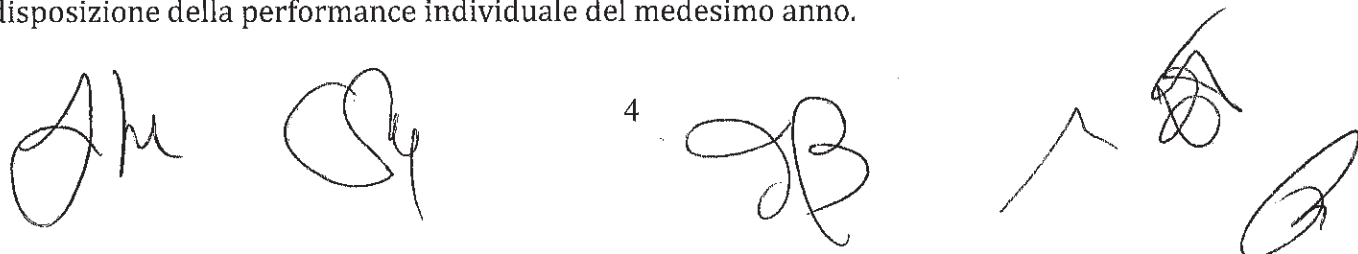
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale ovvero possono essere già disciplinati dai CCI con efficacia triennale, ferma restando la possibilità di loro revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.

2. Le somme concordate costituiscono la spesa presunta per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

3. Maggiori spese dovute a turno, reperibilità, indennità di rischio e disagio, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, viceversa minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

4



4. I nuovi differenziali stipendiali sono finanziati esclusivamente da risorse di parte stabile.

5. Le risorse stabili sono destinate prioritariamente, ma non esclusivamente, ai compensi aventi natura continuativa o fissa, pertanto, le risorse di parte stabile possono concorrere ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

6. Le eventuali somme non spese in esercizio, finanziate dalla parte stabile del fondo, confluiscono nella parte variabile del fondo dell'anno successivo.

7. Le parti convengono di contrattare di destinare le quote di cui al comma 1, sulla base dei seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- distribuzione delle risorse sulla base di logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018, art. 84-bis CCNL 16.11.2022 e art. 58, comma 3bis del CCNL 23.02.2026;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026;
- g) 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;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;



- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45 CCNL 23.02.2026.

Art. 7

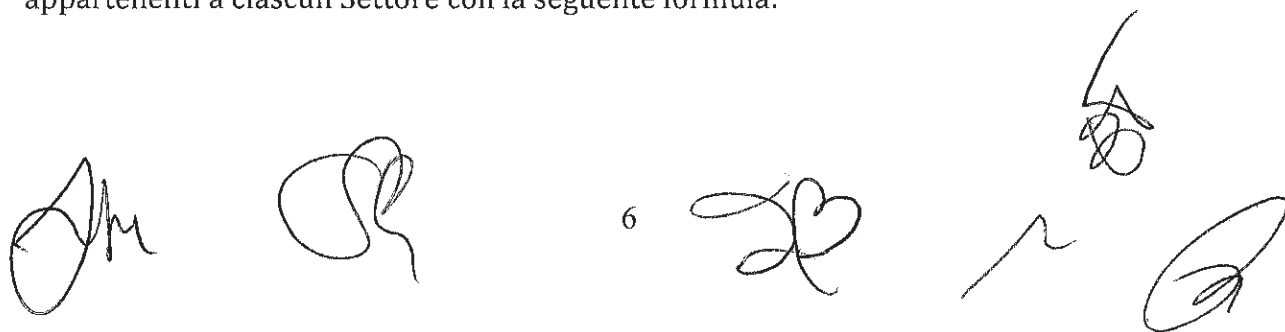
Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle **risorse variabili** e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO). In tal caso, le parti decidono di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di tali risorse, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 8

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o 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.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7, viene suddiviso per ciascun Settore in funzione del numero di dipendente destinatari e, successivamente, ripartito tra i dipendenti appartenenti a ciascun Settore con la seguente formula:



Handwritten signatures and a number 6, likely representing the approval of the document.

$$P.I. = B / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = performance individuale

B = budget del settore da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. L'erogazione delle somme previste per la performance individuale è liquidata in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio dipendente nel corso dell'anno di riferimento con eccezione dei giorni di ferie fruiti nell'anno, con un minimo di 3 mesi di lavoro (60 giorni lavorati) effettivo lavorati nell'anno oggetto del processo di valutazione.
6. Il premio spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time sarà proporzionale alla percentuale di orario lavorativo rispetto alle ore 36 ore del tempo pieno.
7. Al 10% arrotondato per eccesso o difetto (allo 0,50 superiore o inferiore all'unità) dei dipendenti che partecipano al premio correlato alla performance che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma dip + 0,3 \times (10\% \Sigma dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = fondo performance individuale da ripartire

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

8. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
 - d) maggiore età anagrafica.

Art. 9

Principi generali degli istituti premianti

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

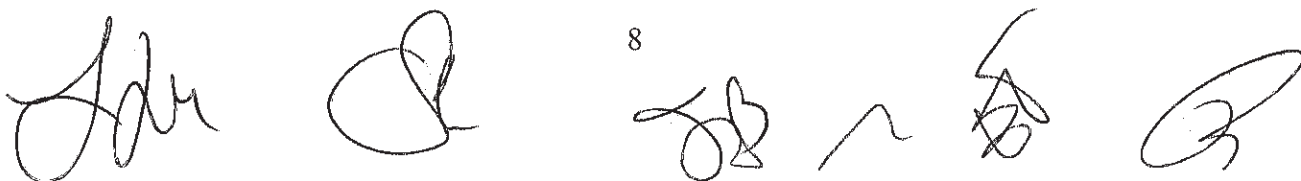
7

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Le condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità sono riscontrate con cadenza periodica, almeno annuale a cura del Responsabile di Settore.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa).
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in economia l'anno successivo nel fondo risorse decentrate.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo con riferimento all'impatto richiedente/utente e prestazioni caratterizzate da problematiche sociali/economiche; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in



essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e garantire il servizio di polizia mortuaria.

- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

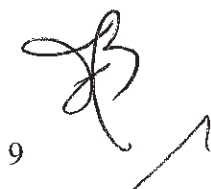
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. I **fattori implicanti maneggio valori** sono individuati nei dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.



8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

10. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 2,00	890,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,00	790,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00	//	
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 2,00	253,00

11. In caso di compresenza di più fattispecie è applicata esclusivamente l'indennità maggiormente remunerativa.

Art. 11

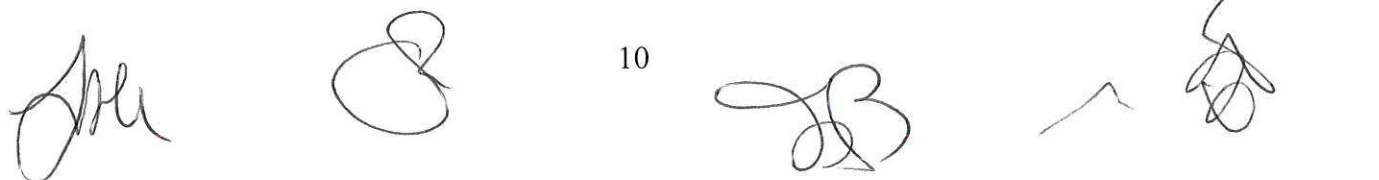
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Sono destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti inquadrati nell'area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, non titolari di un incarico di elevata qualificazione, che esercitano funzioni che comportano una specifica responsabilità. Non possono essere retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto dell'attività ordinaria dei dipendenti, sulla base delle declaratorie professionali del CCNL. Non può darsi corso alla corresponsione in caso di valutazione della performance individuale negativa secondo il SMVP dell'ente.

2. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra i Settori come definito dalla conferenza dei responsabili di servizio o, in mancanza di accordi tra i Responsabili, dal Segretario comunale. La conferenza presieduta dal Segretario Comunale, provvederà ad individuare le fattispecie legittimanti e a definire l'ammontare delle indennità correlate agli incarichi attribuiti, entro i limiti individuati dal contratto integrativo.

Successivamente, i Responsabili di Settore individuano annualmente, con proprio provvedimento, i soggetti destinatari dell'indennità nonché l'ammontare della stessa nel



rispetto delle risorse contrattate e della ripartizione operata in sede di tavolo di confronto con la parte sindacale. Ove le risorse assegnate risultino superiori a quanto risultante dal tavolo contrattuale, le indennità verranno proporzionalmente ridotte.

Presupposto indispensabile per l'erogazione è l'attribuzione di procedimenti complessi negli ambiti di seguito indicati:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD), quali progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici: importo massimo di euro 500;
- b. tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi: importo massimo di euro 500;
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) ivi compresi i compiti di collegamento con il D.P.O.: importo massimo di euro 500;
- d. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale: importo massimo di euro 500;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi: importo tra euro 500 al massimo previsto dal presente articolo;
- f. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale: importo tra euro 500 al massimo previsto dal presente articolo;
- g. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi: importo tra euro 500 al massimo previsto dal presente articolo;
- h. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione: importo massimo di euro 500;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile: importo massimo di euro 500;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: importo massimo di euro 500.

4. L'indennità è corrisposta mensilmente con un minimo di 3 mesi di lavoro (60 giorni lavorati) effettivo di lavoro svolto nell'anno solare, fino all'importo massimo di 2.500. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

5. Non possono essere sommate le diverse indennità sopra stabilite per la medesima attività lavorativa; qualora la medesima attività rientri in più fattispecie verrà riconosciuta l'indennità più alta tra quelle previste.

6. Ai fini della determinazione del valore previsto da un minimo ad un massimo per le attività di cui al precedente comma sono valutati i seguenti criteri:



RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max. 15 punti
Autonomia operativa nello sviluppo delle attività legittimanti	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità in relazione agli obiettivi ed alle scadenze	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria nelle procedure complesse con l'apposizione di pareri di regolarità interni	Punti da 1 a 5

RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max. 15 punti
Responsabilità di procedimenti di impegni di spesa	Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento di gruppi o squadre di dipendenti	Punti da 1 a 5
Responsabilità nella realizzazione di piani di attività- responsabilità di piani e programmi delle attività	Punti da 1 a 5

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max. 15 punti
Responsabilità di processo, in funzione della responsabilità necessaria all'espletamento di ciascuna fase del procedimento amministrativo	Punti da 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi con enti od organismi esterni pubblici o privati.	Punti da 1 a 5
Responsabilità di attività che richiedono particolari abilità, competenze e professionalità correlate a studi, approfondimenti e conoscenza	Punti da 1 a 5

7. Sulla base del punteggio assegnato, si determinano le indennità proporzionali come di seguito indicate nel limite del budget di cui al comma 2).

PUNTEGGI	INDENNITÀ
Da 36 a 45 punti	da 2.000 a 2.500 euro
Da 26 a 35 punti	da 1.500 a 2.000 euro
Da 16 a 25 punti	da 1.000 a 1.500 euro
Da 5 a 15 punti	da 500 a 1.000 euro

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 23.02.2026)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- Le risorse destinate annualmente all'attribuzione dei differenziali stipendiali sono individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. b), e comma 3, del CCNL 23.02.2026 e nei limiti delle risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.
- Il numero di differenziali stipendiali attribuibili ciascun anno per ciascuna area contrattuale è definito in sede di contrattazione, nel limite complessivo non superiore al 50% degli aventi diritto. Le parti possono prevedere una graduatoria unica di ente fermo restando il limite complessivo del 50% degli aventi diritto.
- Al fine di salvaguardare la selettività dell'istituto e l'equilibrio complessivo del Fondo, le parti stabiliscono che la quota massima delle risorse stabili destinabile complessivamente ai differenziali stipendiali in godimento e a quelli di nuova attribuzione non possa superare il 50% delle risorse stabili disponibili.
- I risparmi derivanti dal mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, confluiscono nella quota da utilizzare nella performance.

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 3 anni (con la locuzione progressioni economiche ci si riferisce altresì alle progressioni economiche orizzontali di cui al precedente CCNL 2016/2018). Ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Viene computata la permanenza nella posizione economica del personale maturata nell'ente del personale trasferito per mobilità.
- b) avere una anzianità di servizio di almeno 12 mesi presso l'ente maturata al 1 gennaio dell'anno in cui è prevista la progressione. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- c) non essere destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni. Qualora alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Valutazione e riconoscimento della progressione

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali sono pari ai punti indicati nella seguente tabella in funzione delle effettive responsabilità.

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	70	30	100
Operatori esperti	70	30	100
Istruttori	80	20	100
Funzionari E.Q.	90	10	100

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità a condizione che non sia già stata oggetto di precedente valutazione. In assenza di una valutazione valida, viene attribuito all'anno mancante il punteggio pari a zero.

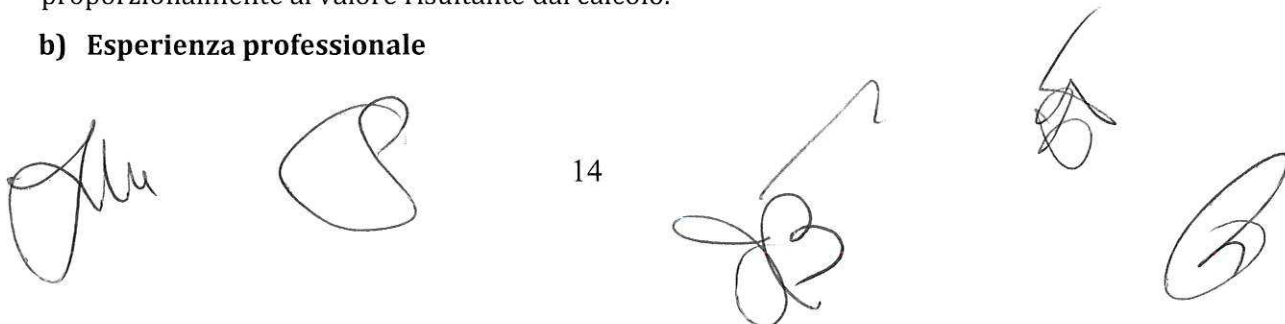
La valutazione dei dipendenti appartenenti alle diverse aree dell'Ente è espressa applicando integralmente il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, senza alcun meccanismo di riparametrazione delle valutazioni tra le aree o tra i settori.

Il punteggio conseguito presso altri Enti dovrà essere reso coerente ed eventualmente proporzionato al sistema di misurazione del Comune di Due Carrare.

Il punteggio massimo previsto dei punti indicati in tabella (70-80-90) sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 100. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente al valore risultante dal calcolo.

b) Esperienza professionale

14



Ai fini della presente procedura, per «esperienza professionale» si intende quella maturata dal dipendente successivamente alla data di attribuzione dell'ultima progressione economica (*differenziale stipendiale ex art. 14 del CCNL 23.02.2026 o del CCNL 16.11.2022, ovvero progressione economica orizzontale ex art. 16 del CCNL 21.05.2018 o dei precedenti CCNL*) nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Per il personale che non abbia mai beneficiato di progressione economica, l'esperienza professionale è computata a decorrere dalla data di assunzione a tempo indeterminato presso il comparto Funzioni Locali (o, se successiva, dalla data di prima immissione in ruolo nel medesimo o corrispondente profilo, in caso di personale transitato per mobilità).

Vengono assegnati i seguenti punti:

- all'area funzionari/EQ: 2 punti all'anno fino a un massimo di 10 punti
- all'area istruttori: 4 punti all'anno fino ad un massimo di 20 punti
- all'area operatori: 6 punti all'anno fino ad un massimo di 30 punti

I punteggi sono calcolati su base mensile o frazione uguale o superiore a 15gg al mese intero.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a) (Valutazione della performance del triennio precedente) e b) (Esperienza professionale), per ciascuna Area contrattuale.

A seguito di indizione di un avviso pubblico da parte del Responsabile delle risorse umane, da pubblicare all'albo pretorio e sul sito dell'ente per almeno 15 giorni consecutivi, verranno esaminate le istanze presentate e saranno formulate graduatorie distinte per ciascuna area contrattuale. La contrattazione potrà prevedere un'unica graduatoria per ente ma, se non è diversamente stabilito, la graduatoria si intende per aree contrattuali. Il differenziale stipendiale viene attribuito ai dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più elevato in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

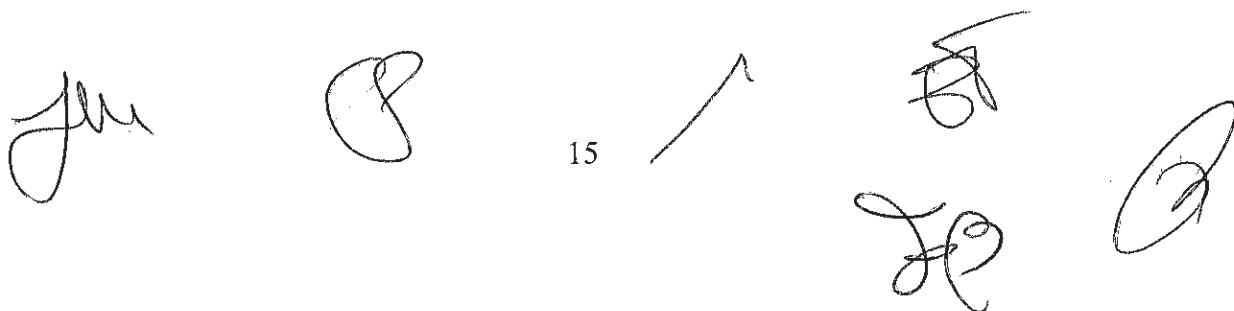
La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica/differenziale stipendiale;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti i quali dispongono di 10 giorni per chiedere il riesame al Segretario comunale. Decorsi i 10 giorni le graduatorie si intendono definitive.

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks. From left to right, there is a signature that appears to be 'Jm', a large circular mark, the number '15', a checkmark, a signature that looks like 'E', and two more signatures, one of which is 'JP' and the other is a large circular mark.

Art. 13
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. v) e dall'art. 16, comma 4, del CCNL 23.02.2026, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate nel sistema di valutazione;
- c) gli eventuali risparmi rappresentano economie di bilancio per l'Ente;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL 23.02.2026 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ. Nella definizione della percentuale l'Ente tiene conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connesso all'incarico conferito e degli esiti della valutazione della performance individuale. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j) le parti convengono che gli incentivi di cui all'art. 20, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nella misura del 100% di quanto spettante secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare.

Art. 14
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT;
 - d. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;
- 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
- 3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012.

Art. 15

Welfare aziendale

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è destinata a servizi interni offerti al dipendente.
2. Annualmente le parti, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 45 del CCNL 23.02.2026, possono attivare forme di welfare aziendale utilizzando le risorse individuate dal CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 45, comma 4 del CCNL 23.02.2026, per una migliore gestione degli interventi le parti danno atto della possibilità di aderire a convenzioni con altre amministrazioni.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

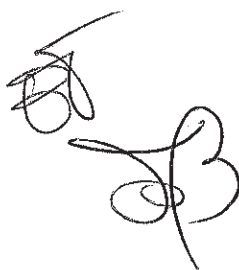
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. In considerazione delle necessità organizzative dell'ente il contingente dei lavoratori a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva per ciascuna Area alla data del 31.12 di ogni anno, con esclusione degli incaricati di elevata qualificazione.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di mutamenti organizzativi per il verificarsi di gravi situazioni previste dall'art. 53, comma 8, del CCNL.

Art. 17

Turnazioni

1. Le parti prendono atto che l'ente non ha attivato gli istituti della turnazione e della reperibilità.

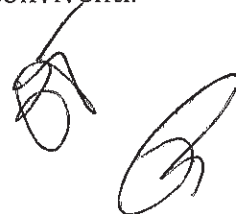


Art. 18
Lavoro straordinario

1. Le parti danno atto della vigenza dei limiti individuali dettati dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.04.1999.
2. Parimenti le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. b) del CCNL 23/02/2026, a decorrere dall'anno 2026 le parti stabiliscono di destinare l'importo di € 3.000,00 della parte stabile per l'incremento del fondo straordinario.

Art. 19
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il secondo mese successivo di maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili in accordo con il Segretario. Tra essi rientrano i dipendenti del settore vigilanza e addetti alla manutenzione del patrimonio;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.



Art. 20
Orario multiperiodale

1. I periodi di lavoro plurisettimanale con orari superiori od inferiori alle 36 ore (orario multiperiodale) non può superare le 13 settimane.

TITOLO IV
SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 21
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Comando di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 22
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.



3. I proventi di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 destinati al finanziamento degli emolumenti di cui al comma 1 lett. b), operata con delibera di GC di cui al comma 1 lett. c) " *...sono soggetti al vincolo della finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel <<Fondo risorse decentrate>> e destinate all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro*" (deliberazione n. 5/SEZAUT/2019/QMIG la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie). La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 23

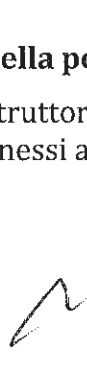
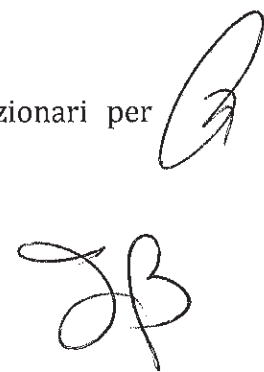
Indennità di servizio esterno

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Il compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno è **quantificato in 5 euro**. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità è corrisposta dal Responsabile dell'ufficio risorse umane previa **attestazione da parte del Responsabile della Polizia Locale** in ordine alle giornate di **effettivo svolgimento di servizio esterno**. In caso di part time orizzontale la somma è proporzionalmente rideterminata.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 21;
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 24

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. L'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.



2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Due Carrare caratterizzato da un complesso limitato di organico che si occupa della complessità delle funzioni di vigilanza cui sono preposti;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale previa conferenza dei responsabili di Settore presieduta dal Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'indennità è attribuita dal Responsabile della Polizia Locale, con provvedimento motivato, tenendo conto del grado rivestito, delle responsabilità attribuite, delle specificità dell'ente, nel rispetto dell'ammontare delle risorse a tal fine destinate in sede di contrattazione, secondo i seguenti criteri:

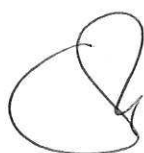
Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00
B	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 1.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.



TITOLO V INCENTIVI TECNICI

Art. 25

Criteri di erogazione degli incentivi tecnici

1. Le parti definiscono i criteri per l'erogazione degli incentivi tecnici compatibilmente con le previsioni di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2026.
2. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, secondo le attività incentivabili definite dall'allegato I.10 del Codice come declinate nel regolamento comunale.
3. La percentuale indicata per l'attività tecnica svolta è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
4. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate secondo la tipologia di fase prevista nel regolamento (es. programmazione, progettazione, affidamento).

TITOLO VI ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2026

Art. 26

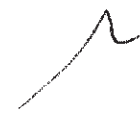
Quantificazione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

1. Ai sensi di quanto previsto all'art. 4, comma 3 del presente CCI le parti:
 - convengono che dette risorse vengano destinate agli istituti della contrattazione collettiva integrativa come da allegato SUB A al presente CCI;
 - prendono atto che con determinazione n. 330 del 07/10/2026 è stato costituito il fondo risorse decentrate come da allegato SUB B al presente CCI;

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.
2. Il contenuto del presente accordo viene sottoscritto in via di ipotesi in attesa dell'acquisizione del parere favorevole dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

Letto, firmato e sottoscritto



**Il Presidente della delegazione di
parte datoriale:**

Presidente



Per la delegazione sindacale:

RSU



RSU



CISL FP



UIL FP



CSA RAL

