



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
Delegazione per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2026

L'anno 2026, il giorno 8 del mese di ottobre, alle ore 11:00, presso l'aula "L. Giglia" degli uffici centrali di P.zza Aldo Moro 1 ad Agrigento, si riunisce la Delegazione trattante per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, per discutere del seguente ordine del Giorno:

Firma del CCDI – parte normativa - parte economica -- Anno 2026 del personale del comparto.

Sono presenti:

PER LA PARTE PUBBLICA

	P	A
Dott.ssa Alessandra Melania La Spina	X	
Dott. Fortunato Fabrizio Caruana	X	
Uff. Risorse Umane - Sig.ra Natalia Viviano	X	

PER LA PARTE SINDACALE

I rappresentanti Territoriali:

	P	A
CISL FP: Salvatore Parello (Segr. Provinciale)	X	
UIL FPL: Pasquale Mauro (delegato territoriale)	X	
CSA: Vincenzo Lo Re (Segr. Provinciale)	X	

I componenti Rsu

	P	A
Pasquale Mauro	X	
Pietro Puccio	X	
Anna Capizzi		X
Giovan Battista Pedalino		X
Sara Caramazza	X	
Teresa Gattuso	X	
Calogero Lauricella		X
Luigi Mula	X	
Carlotta Saieva	X	
Luigi Pietro Di Benedetto	X	
Giuseppe Traina		X

Svolge la funzione di segretario verbalizzante il Dott. Giuseppe Massimo Ingiaino.

LE PARTI PRESENTI:

PRESO ATTO che con determinazione n. 1045 del 03/06/2026 è stata approvata la costituzione del fondo salario accessorio personale dei livelli e che è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei revisori reso a verbale n. 41 del 05/06/2026 e acquisito al protocollo dell'ente al n.8984 del 05/06/2026;

PRESO ATTO che gli uffici, dopo la seduta del 04/08/2026, nel corso della quale è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo sia nella parte normativa e sia nella parte economica di riparto delle somme Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per anno 2026, hanno redatto la relazione illustrativa e tecnico contabile che è stata trasmessa, in uno alle ipotesi sottoscritte, al Collegio dei revisori;

PRESO ATTO che è stato acquisito, con Prot. n. 15811 del 22/09/2026, il parere del Collegio reso a verbale n. 52 del 21/09/2026, e che il Presidente del Libero Consorzio ha autorizzato, con determinazione n. 152 del 29/09/2026, il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell' ipotesi di cui sopra;

SI PROCEDE alla sottoscrizione in via definitiva della richiamata ipotesi già sottoscritta in data 04/08/2026, sia nella parte normativa sia nella parte economica di riparto delle somme Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2026 che viene siglata dalle parti presenti e allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

I lavori si concludono alle ore 11:30

Il Verbalizzante

_____F.to_____

Il Segretario Generale

_____F.to_____

Il Dirigente delle Risorse Umane

_____F.to_____

La parte sindacale:

R.S.U. _____F.to_____

CISL FP _____F.to_____

UIL FPL _____F.to_____

CSA _____F.to_____

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCNL 2022-
2024

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Agrigento con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente contratto regola gli aspetti giuridici mentre le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono determinate con cadenza annuale.
3. 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 col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del nuovo CCNL. Su richiesta di una delle parti, le delegazioni trattanti si incontrano entro il primo semestre dell'anno in cui è formulata la richiesta, per discutere eventuali modifiche al CCI.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

Art.4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 59, c. 1 del CCNL 2022-2024 e quindi:

- differenziali di progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi E.Q. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 59 del CCNL 2022-2024, fermo restando che le nuove progressioni economiche tra le aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate nell'i anno precedente.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 59, commi 2 lett. a) e b) del contratto, **da definire annualmente**, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.

4. È esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

5. Il sistema di incentivazione legato alla performance dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

a) *performance organizzativa* si tratta di un premio collegato al conseguimento *degli obiettivi comuni e trasversali dell'Ente* al quale devono accedere tutti i dipendenti. Il premio sarà pari al 50 % delle risorse destinate alla performance;

b) *performance individuale*

1) un premio collegato alla performance di Settore, riservato ad un numero limitato di dipendenti. Il premio sarà pari al 35 % delle risorse destinate alla performance;

2) un premio collegato alla performance anche Intersettoriale in ambito strategico, individuati dalla Amministrazione. Il premio sarà pari al 15% delle risorse destinate alla performance;

Per la performance organizzativa si farà riferimento solamente al fattore di valutazione "performance organizzativa".

Per la determinazione del premio individuale di cui alla lettera b) si terrà conto unicamente del fattore di valutazione "performance individuale"

Le risorse l'incentivazione di cui alle precedenti lett. a) e b) n. 1, saranno ripartite in budget di Settore o Servizio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti;

6. Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.2 saranno assegnate al Direttore di riferimento.

7. Il premio individuale, per entrambe le performance, sarà determinato dal dirigente dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

8. La valutazione verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.

9. La performance individuale di cui alla lettera b) dovrà prevedere:

- le finalità e tempi di realizzazione degli obiettivi;
- il personale coinvolto;
- il costo complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione.

Il personale coinvolto nelle performance di cui alla lettera b) deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 48, CCNL 2022-2024)

1. La maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2, è stabilita nella misura del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 25% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
3. minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree 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, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Ogni anno verranno destinati alla PEO tutti i risparmi derivanti da qualsiasi tipo di cessazione del lavoro avvenuta nell'anno precedente, ripartiti tra le aree in relazione alle relative cessazioni. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale dell'area degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 ccnl 2019/2021) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del ccnl 2019/2021) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche (dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso di anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 59 c. 3, del ccnl 2019/2021 e del vincolo di destinazione.

2. **bis** Ad ogni area non possono comunque essere assegnate somme superiori al 40% di quelle complessive che si sono rese disponibili per l'anno in questione, ai sensi del comma precedente. Le somme eccedenti tale tetto saranno ripartire tra le altre aree in proporzione alle rispettive somme liberate, per ciascuna area, dalle cessazioni dell'anno precedente.

2 **ter** Nel caso in cui in una Area non si sono liberate risorse dalle cessazioni dell'anno precedente, a questa Area va riservata, una quota (proporzionale al numero di dipendenti aventi diritto) dalle somme eccedenti il 40% delle altre Aree oppure dai risparmi che si dovessero verificare successivamente all'attribuzione dei posti per ciascuna area.

3 L'istituto della progressione economica tra le aree si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

4 Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio nell'ente:

- alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio

- che alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica da 24 mesi
- che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, 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;

PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi
Operatori	50	40	10
Operatori esperti	60	30	10
Istruttori	60	30	10
Funzionari E.Q.	70	20	10

- 5 I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della p.e.o. all'interno delle aree di appartenenza sono i seguenti:

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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima Area o corrispondente, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Area operatori Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria di I^ grado	
Titolo	Punti max 10
Diploma	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata di almeno 4 ore, entro il limite di 2 punti

Area operatori esperti Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria di I^ grado	
Titolo	Punti max 10
Diploma	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata di almeno 4 ore, entro il limite di 2 punti

Area istruttori Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata di almeno 4 ore, entro il limite di 2 punti

Area Funzionari E.Q. Titoli di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	4
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata di almeno 4 ore, entro il limite di 3 punti

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 5%.

La progressione economica è attribuita, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area. La graduatoria scorrerà in ordine decrescente fino ad esaurimento delle somme disponibili.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente;

Saranno formulate graduatorie di Settore per ciascuna Area contrattuale. 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 nell'area;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d. maggiore età anagrafica

Nel caso si verificano resti nelle graduatorie per Aree di Settore, tali resti generano graduatorie per Aree di Ente

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

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2019/2021)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Le attività che comportano rischio ed i relativi valori di indennità vengono definiti annualmente in sede di ripartizione delle risorse.
4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
5. Vengono individuate le seguenti tipologie:
 - orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
 - orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;

- orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista.
- attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del dirigente, in via esclusiva e continuativa ad attività di fotocopiatrice.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

8. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

10. L'indennità di cui al presente articolo è fissata come segue:

Indennità	Importo giornaliero
Indennità di rischio	€ 3,00
Indennità di disagio	€ 2,50
Funzionario contabile media mensile valore di cassa maneggiati € 500,00	€ 2,00
Funzionario Contabile media mensile valore di cassa maneggiati tra € 500,00 e € 1.000	€ 2,50
Funzionario media mensile valore di cassa maneggiati oltre € 1.000	€ 3,00

Le categorie beneficiaria di tali indennità sono le seguenti:

Tecnici di cantiere, addetti alla Protezione Civile, Funzionari del settore ambiente che collaborano con la P.G. operai, cantonieri, giardinieri, fotocopiatori, capi cantonieri.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 c.4, lett f.) - art. 84 CCNL 2019/2021)

1. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 15 del CCNL, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:

a. responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.

- b. particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
- c. titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- d. responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi 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); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- g. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- h. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- i. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- j. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- k. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- l. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

Sistema di pesatura delle Specifiche Responsabilità

Criteri di graduazione delle specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita sulla base di un sistema di valutazione articolato nei seguenti quattro parametri.

Parametro	Peso massimo
A. Complessità dell'incarico	30 punti
B. Autonomia gestionale e decisionale	25 punti
C. Livello di responsabilità	30 punti
D. Impatto organizzativo	15 punti
Totale	100 punti

A. Complessità dell'incarico (max 30 punti)

Valuta la complessità tecnica, normativa ed organizzativa delle attività affidate.

Livello	Descrizione	Punti
Molto basso	Attività standardizzate con limitata discrezionalità	6
Basso	Procedimenti ordinari con modesta complessità	12
Medio	Procedimenti articolati e conoscenze specialistiche	18
Elevato	Processi complessi con elevata specializzazione	24
Molto elevato	Processi strategici, interdisciplinari o altamente specialistici	30

Sono valutati, tra gli altri:

- complessità normativa;
- varietà dei procedimenti;
- interdisciplinarità;
- competenze specialistiche richieste.

B. Autonomia gestionale e decisionale (max 25 punti)

Valuta il grado di autonomia riconosciuto nello svolgimento dell'incarico.

Livello	Descrizione	Punti
Molto basso	Attività rigidamente esecutive	5
Basso	Limitata autonomia operativa	10
Medio	Autonomia nella gestione delle attività ordinarie	15
Elevato	Ampia autonomia organizzativa e decisionale	20
Molto elevato	Piena autonomia nella gestione di procedimenti complessi	25

Sono valutati:

- autonomia organizzativa;
- discrezionalità amministrativa o tecnica;
- capacità decisionale;
- gestione autonoma di procedimenti.

C. Livello di responsabilità (max 30 punti)

Valuta l'intensità delle responsabilità connesse all'incarico.

Livello	Descrizione	Punti
Molto basso	Responsabilità limitate	6

Livello	Descrizione	Punti
Basso	Responsabilità ordinarie	12
Medio	Responsabilità rilevanti su procedimenti	18
Elevato	Responsabilità dirette su risultati e risorse	24
Molto elevato	Responsabilità di particolare rilievo amministrativo, contabile o organizzativo	30

Sono valutati:

- responsabilità amministrativa;
- responsabilità contabile;
- responsabilità civile;
- responsabilità disciplinare;
- responsabilità sui risultati;
- responsabilità verso utenti o altri enti.

D. Impatto organizzativo (max 15 punti)

Valuta gli effetti dell'incarico sull'organizzazione dell'Ente.

Livello	Descrizione	Punti
Molto basso	Effetti limitati all'ufficio	3
Basso	Incidenza su un singolo procedimento	6
Medio	Coinvolgimento di più uffici	9
Elevato	Coordinamento di personale o attività trasversali	12
Molto elevato	Attività strategiche con impatto sull'intera organizzazione	15

Sono valutati:

- coordinamento di personale;
- gestione di risorse economiche;
- trasversalità dell'attività;
- rilevanza strategica;
- impatto sugli obiettivi dell'Ente.

Punteggio complessivo

Il punteggio finale è dato dalla somma dei quattro parametri.

Fascia Punteggio

I	0 - 20
II	21 - 40
III	41 - 60
IV	61 - 80

Fascia Punteggio

V 81 - 100

Determinazione dell'indennità

Area degli Operatori Esperti

Punteggio Importo annuo

21 - 40	€ 500
41 - 60	€ 1.000
61 - 80	€ 2.000
81 - 100	€ 2.500

Area degli Istruttori

Punteggio Importo annuo

21 - 40	€ 500
41 - 60	€ 1.500
61 - 80	€ 2.500
81 - 100	€ 3.000

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Punteggio Importo annuo

21 - 40	€ 500
41 - 60	€ 2.000
61 - 80	€ 3.000
81 - 100	€ 4.000

Criteri applicativi

La valutazione è effettuata dal Dirigente sulla base dell'atto di conferimento dell'incarico, tenendo conto delle responsabilità effettivamente esercitate.

Il possesso di una delle fattispecie previste dal regolamento costituisce presupposto per l'attribuzione dell'indennità, ma l'importo è determinato esclusivamente in funzione del punteggio ottenuto mediante il presente sistema di pesatura.

3. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di € 3.000 annue elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti)
4. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art.11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico E.Q. (art. 7, c. 4, v) – art. 16 CCNL 2022/2024).

1. La quota delle risorse per gli incarichi di E.Q. destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di E.Q.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata agli incaricati di E.Q. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, c. 4, lett. j) - art. 17 CCNL 2022/2024).

1. Qualora i compensi professionali percepiti nell'anno di riferimento dai:
 - funzionari avvocati titolari di incarichi di E.Q.;
 - funzionari titolari di incarichi di E.Q., in relazione agli incentivi per funzioni tecniche;siano pari o superiori alla retribuzione di risultato, non si dà luogo alla erogazione della retribuzione di risultato.
2. Nel caso i compensi professionali siano inferiori, i suddetti funzionari percepiranno una indennità di risultato quantificata in misura pari alla differenza tra questa ed i compensi professionali di competenza nell'anno.

Art.13 Indennità di Turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10 fino ad un massimo di 10;
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25 comma 8 del CCNL 23/02/2026 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - beneficio delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
 - assistenza ai familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992
 - inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del ccnl 2019/2021;
 - situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - impegno in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 23/02/2026 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il

relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

5. Al personale turnista al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;
- b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;
- c) Turno festivo notturno maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;
- d) Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;

6. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.

7. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 14

Indennità di lavoro straordinario festivo, festivo infrasettimanale feriale non lavorativo

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo a richiesta del dipendente, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a equivalente riposo compensativo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo a richiesta del dipendente, alla

corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a equivalente riposo compensativo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 15

Reperibilità (art. 7 c. 4 lett i) - CCNL 2019/2021

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.

2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Dirigente competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del dirigente competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del dirigente del servizio di effettiva appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.

Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 7 (superiore a 6) volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

- a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
- b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.).
- c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.

4. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.

5. La durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;

6. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliera viene corrisposta un'indennità di € 10,32;

7. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro (fino ad un massimo di euro 13,00) per ogni turno di dodici ore;

Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;

7. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità ha diritto:

- a) a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;
- b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;

8. Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale.

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità.

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomputate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.

9. Qualora il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo. La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità.

La fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso.

Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana.

Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente ed all'ufficio del Personale.

Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione.

10. L'individuazione delle aree di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art.16

Indennità di servizio esterno (art. 7 c. 4 lett. e) - art. 100, CCNL 2019/2021)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada;

2. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. La misura dell'indennità, è fissato in Euro 2.50 giornaliera, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio provinciale. L'importo necessario viene destinato annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
5. Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.

Art. 17

Indennità di funzione (art. 7 c. art. 97, CCNL 2019/2021)

1. Al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 2019/2021, che tiene conto anche del grado rivestito. La misura dell'indennità viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
2. 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;
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 18

Compensi per l'avvocatura e per la progettazione.

L'erogazione degli incentivi per l'avvocatura e degli incentivi tecnici sarà fatta secondo le regole previste dalla legge e dai regolamenti interni.

Art.19

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del Dirigente. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 nel rispetto, comunque, del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 20

Ferie solidali

Le ferie solidali saranno riconosciute ai dipendenti secondo la disciplina vigente.

Art. 21

Criteri di priorità Lavoro Agile

- ✓ Lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute (a titolo esemplificativo: condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;)
- ✓ Lavoratori che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- ✓ Lavoratori che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;

- ✓ Lavoratori residenti o domiciliati in comuni al di fuori di quello della sede dell'Ente, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- ✓ Le suindicate condizioni dovranno essere, all'occorrenza, debitamente certificate o documentate

Per questi lavoratori, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere i 4 giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale fino a 7 giorni mensili per coloro che svolgono attività parzialmente smartabile e gli 8 giorni fino a 11 giorni mensili per coloro che svolgono attività totalmente smartabile.

A parità di condizioni per ciascuna fattispecie si applica il criterio della maggiore distanza dalla sede di lavoro e, in ulteriore caso di parità, la maggiore anzianità di servizio.

Art. 22

Criteri di priorità Lavoro da Remoto

- ✓ Lavoratori che documentino particolari esigenze di salute;
- ✓ Lavoratori che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- ✓ Lavoratori che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- ✓ Lavoratori residenti o domiciliati in comuni al di fuori di quello della sede dell'Ente, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;

Per questi lavoratori con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere i 4 giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale fino a 7 giorni mensili per coloro che svolgono attività parzialmente remotizzabile e e gli 8 giorni fino a 11 giorni mensili per coloro che svolgono attività totalmente remotizzabile.

A parità di condizioni si applica il criterio della maggiore distanza dalla sede di lavoro e, in ulteriore caso di parità, la maggiore anzianità di servizio.

Art. 23

Age Management

Dato il progressivo aumento dell'età degli organici che sta avendo un forte impatto sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente, è necessario attivare azioni per definire politiche e regole di gestione del personale che si basino esclusivamente sulla gestione dell'età. In questo senso l'Ente fa propri gli

obiettivi e gli strumenti di age management previsti dall'art 38 del ccnl del 23/02/2026.

Art. 24

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- la **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 25

Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t) - CCNL 2019/2021

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - a. si prende atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 26

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Riparto 2026	
Fondo disponibile	688.764,11
Peo	86.639,00
Performance	€ 326.382,06
Totale disponibile per contrattazione	€ 362.382,05
Performance	
Performance organizzativa 50%	€ 163.191,03
Performance per Progetti Strategici 15%	€ 48.957,31
Performance individuale 35%	€ 114.233,72
Totale	€ 326.382,06
Peo	€ 86.639,00
Performance	€ 326.382,06
Totale	€ 413.021,06
Turnazione	€ 28.000,00
Reperibilità	€ 100.000,00
Lavoro Giorno di Riposo settimanale	€ 20.000,00
Indennità di direzione ex 8^ qual.	€ 650,00
Indennità Centralinisti	€ 3.200,00
Responsabilità	€ 110.638,00
Condizioni di Lavoro	€ 47.000,00
Servizio Esterno	€ 20.000,00
Indennità di funzione	€ 9.000,00
Fondo Elevate qualificazioni	€ 3.893,54
Personale a tempo determinato assunto con PNRR	€ -
Fondo Elevate qualificazioni	€ 20.000,00
Totale	€ 362.381,54