

**Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Pieve del Cairo  
per gli anni 2026 – 2027 – 2028**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito dell'apposita deliberazione con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 14/072026 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente/Vice Segretario del Comune: Dott.sa Angela Giovanna Natale

e la Delegazione di parte sindacale, composta da:

- Rino Giuseppe Armeli – Rappresentante Unitario OO.SS. CSA Regioni e Autonomie Locali,
- Antonio Cassinari – rappresentante delegato OO.SS. CSA Regioni e Autonomie Locali.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune.



## **Art. 1**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

## **Art. 2**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Art. 3**

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

1. La parte stabile del fondo art.79 c.1 e 1 bis CCNL 2019-2021, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 59, c. 1 del CCNL 2022-2024 e quindi:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16/11/2022;
- b) quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo;
- c) incremento delle indennità 80 riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;

- d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
  3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, e le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 59 del CCNL 2022-2024, fermo restando che i nuovi differenziali di progressioni economiche, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
  4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 4**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato negli atti di quantificazione del fondo incentivante.
2. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni possono essere incrementate dalle norme di legge o contrattuali che prevedono aumenti in deroga all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 che prevede quale tetto della spesa del salario accessorio a quanto determinato per la stessa spesa nell'anno 2016.
3. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
4. Ai sensi dell'art.16 c. 5 del CCNL 23/02/2026 verrà destinata per la retribuzione dell'indennità di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
5. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si rimanda alle disposizioni contenute nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e nella deliberazione di Approvazione della Nuova Metodologia di Pesatura delle Posizioni Organizzative – Deliberazione di Giunta Comunale n. 63/20221 s.m.i..

#### **Art. 5**

#### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ con l'eccezione delle risorse previste ai commi 1, lett. b), c) e d), 1 bis, 2 lett.d) e 3 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e all'art. 58 del CCNL 23/02/2026 e dall'art. 59 c. 1, ultimo periodo, dello stesso CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, così come definito negli atti di quantificazione del fondo incentivante.
2. Le parti concordano sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto.

**Art. 6**  
**Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale**

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui al prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti.

**Art. 7**  
**Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale**

1. Per la valorizzazione della performance individuale, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato da questa amministrazione:

- a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

2. I piani e/o progetti di performance di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linea ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

**Art. 8**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 84 bis CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale sulla base dei seguenti criteri:

a). per le attività disagiate: La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio. L'erogazione del suddetto compenso deve essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.

È riconosciuto il disagio per:

1. *Esposizione a situazioni lavorative connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro;*
2. *Esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse.*

b) per le attività rischiose: le parti concordano che le condizioni di rischio sono determinate da condizioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale. Le fattispecie riconosciute sono le seguenti:

1. *Conduzione di mezzi meccanici, elettrici a motore.*
2. *Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.*

c) Le parti riconoscono che per il maneggio valori:

- il compenso tiene conto dell'entità dei valori maneggiati limitatamente ai giorni in cui il personale addetto effettua operazioni di concreto maneggio
- le parti concordano che non vi è personale con diritto a tale indennità in quanto assorbito da indennità di E.Q.:

6. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 come segue:

a) personale esposto a rischio e a disagio: euro 12,00 al dì al personale del Servizio Manutentivo non titolare di E.Q.;

b) personale maneggio valori: €0,00;

7. L'erogazione della suddetta indennità dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, apposta sul report delle timbrature giornaliere.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 23/02/2026;

#### **Art. 9**

#### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità,**

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 59, comma 2, lett. d) del CCNL 23/02/2026, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. In caso di attivazione, per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 25 del CCNL 23/02/2026.
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
4. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 59, comma 2, lett. d) del CCNL 23/02/2026, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;

5. In caso di attivazione, l'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018
6. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

#### **Art. 10**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. L'indennità di importo non superiore a €. 3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di €. 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari/E.Q.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile del Servizio.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:
  1. *Responsabili del procedimento degli atti complessi e dell'attività del servizio demografico con funzioni di ufficiali di stato civile, di anagrafe o ufficiale elettorale;*
  2. *Responsabilità per funzioni di ufficiali di stato civile, di anagrafe o ufficiale elettorale;*
5. L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta, sulla base della presenza in servizio:
  - per il punto n. 1: € 1.000,00 annui per Istruttore Servizio Demografico non titolare di E.Q.;
  - per il punto 2: € 350,00 annui per il personale del Servizio Amministrativo/Sociale non titolare di E.Q.;
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, come integrato dal CCNL 2022-2024;
8. Il conferimento della specifica responsabilità e la quantificazione del valore attribuito sulla base dei criteri sopra meglio definiti spetta a ciascun responsabile di servizio d'intesa con il Segretario del Comune nel rispetto delle somme messe a disposizione.
9. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale ed è prorogata automaticamente fatto salvo modifiche di attribuzioni di funzioni.
10. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, per periodi superiori ad un mese, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
11. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo esercizio della responsabilità.

#### **Art. 11**

##### **Indennità per il personale della Polizia Locale.**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. e), del CCNL 23/02/2026, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante;
3. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 47 del CCNL 23/02/2026 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno se mensilmente siano svolte almeno più della metà delle giornate lavorative effettive mensili (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) con prestazioni parziali o totali in servizio esterno.
5. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 9,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate e spetta al personale della Polizia Locale non titolare di E.Q..
6. L'indennità di servizio esterno:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 (Turno) del presente CCNL;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
7. Gli enti possono erogare al personale di P.L. inquadrato nelle aree istruttori e funzionari/E.Q., che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
8. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. w), del CCNL 2022-2024, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante;
9. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree istruttori e funzionari/E.Q. che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), una somma che varia fino ad un massimo di €. 3.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area Istruttori ed euro 4.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area dei Funzionali o Elevata Qualificazione.
10. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale di P.L.;
11. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. L'indennità di cui al comma 7:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 47 del CCNL 2022-2024;
  - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
13. L'indennità di cui al comma 7 è quantificata in € 1.000,00 annui previo conferimento della specifica responsabilità da parte del Responsabile del Servizio.

14. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024.

#### **Art. 12**

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito delle aree.**

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 23/02/2026, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16-11-2022, cui si rimanda;
3. La progressione economica, viene attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale del contratto integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 23/02/2026);
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. Le parti concordano, ai sensi dell'art. 14, co. 2, lett. a) del CCNL 2022-2024 di ammettere alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;

#### **Art. 13**

##### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 23/02/2026, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI sono le seguenti:
  - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
  - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo;
  - d) i compensi incentivanti connessi all'attività dell'Ufficio Tributi di cui all'art. 1, co. 1091, L. 145/2018;
  - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
  - f) Le somme derivanti da eventuali economiche aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, che possono

essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali,
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 c. 2 lettera d) del CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024, attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

#### **Art. 14**

##### **Utilizzo risorse variabili**

**Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 79 c. 2 CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024**

1. Le risorse variabili possono essere destinate agli utilizzi di cui all'art. 59, co. 2, del CCNL 23/02/2026.
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo.
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017 è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 c.2 lett. b) (1,2% monte salari 1997) e dell'art. 79 c.2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 3 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

#### **Art. 15**

##### **Premi correlati alla performance\***

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 79 c. 2 CCNL 16.11.2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 2022-2024, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del CCNL 23/02/2026, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti definiti in sede di contrattazione;
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del Responsabile del Servizio, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo.
4. Per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
  - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
  - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
  - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
  - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare

riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.

#### **Art. 16**

##### **Premi correlati alla performance**

##### **Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance**

1. Ai trattamenti economici di cui all'art. 59, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (spesa variabile del fondo) del CCNL del 23/02/2026 occorre dedicare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2022-2024, con esclusione delle lettere c), f), g) del c. 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse di cui al comma 2;
2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.
4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.
5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da assicurare:
  - a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse;
  - b) il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).
6. Le parti prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga nel rispetto della disciplina di cui al sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione di GC n. 62 del 13/07/2021 s.m.i..

#### **Art. 17**

##### **Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale**

1. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23/02/2026, le parti concordano che la differenziazione del premio individuale è assicurata mediante una diversa pesatura dei obiettivi specifici assegnati a ciascun dipendente.

**Art. 18**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:** f.to Dott.sa Angela Giovanna Natale

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

f.to Rino Giuseppe Armeli

**Il rappresentante delle OO.SS. territoriali di comparto:** f.to Antonio Cassinari

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL 2022-2024 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022, come integrato dall'art. 58 del CCNL 23/02/2026, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. la progressione economica viene attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte per tutti i settori e per tutte le aree sulla base dei criteri di cui la Tabella "1" riportata di seguito;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;



***“Tabella “1” Criteri per la definizione delle graduatorie per progressione all’interno delle aree – art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 23/02/2026***

*Con riferimento ai criteri di cui all’art. 14, co. 2, lett. d) del CCNL 2022-2024 le parti concordano la seguente ponderazione:*

- *media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: 40%;*
- *esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 30%*
  - *3 punti per ciascun anno maturato nel profilo fino ad un massimo di 30 punti; per le eventuali frazioni si calcola 1 punto ogni quadrimestre intero;*
- *ulteriori criteri: capacità culturali e professionali acquisite: 30%*
  - *10 punti per valutazione titolo di studio Diploma di Scuola Secondaria di Secondo grado;*
  - *5 punti per valutazione titolo di studio Diploma di Laurea (in aggiunta al punteggio di cui al punto precedente);*
  - *3 punti per ogni corso o aggiornamento professionale sino ad un massimo di 15 punti.*

***CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO***

*Ai sensi dell’art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 2022-2024, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d’inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.”*



