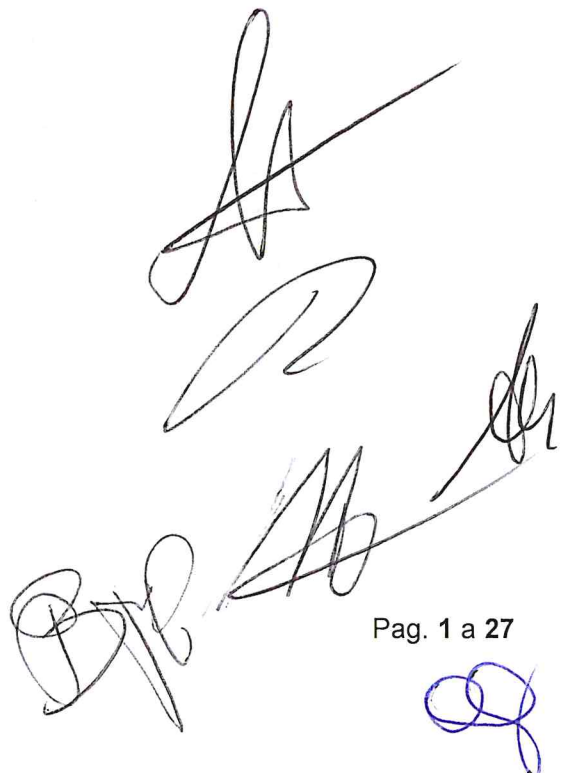


UNIONE COMUNALE DEI COLLI (BG)

**IPOSTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO (CCDI) DEL
PERSONALE DIPENDENTE
Triennio 2026-2028**

Annualità 2026



Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top, a signature below it, and a signature at the bottom left.

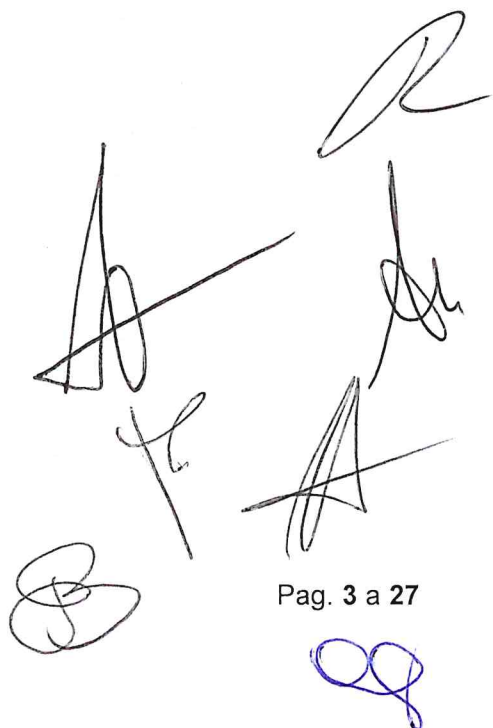


Handwritten signature in blue ink.

Indice

Premessa e Sottoscrizione	4
Introduzione	4
Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Ambito di applicazione e disciplina transitoria	5
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione.....	5
Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI	5
Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse	6
Titolo II – RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 5 – Informazione, confronto e contrattazione	6
Art. 6 – Diritto di assemblea e diritto di affissione	6
Art. 7 – Regolamentazione del diritto di sciopero.....	7
Art. 8 – Comitato Unico di Garanzia (CUG)	7
Titolo III – TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	7
Art. 9 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 10 – Pulizia e manutenzione DPI e vestiario della Polizia Locale	8
Art. 11 – Impianti di videosorveglianza e tutela della riservatezza	8
Art. 12 – Patrocinio legale e costituzione parte civile	8
Titolo IV – ORDINAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE	9
Art. 13 – Formazione e aggiornamento professionale.....	9
Art. 14 – Diritto allo studio	10
Titolo V – RAPPORTO DI LAVORO E ISTITUTI DI WELFARE	10
Art. 15 – Lavoro straordinario	10
Art. 16 – Buono pasto.....	11
Art. 17 – Previdenza Complementare.....	12
Art. 18 – Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	12
Art. 19 – Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato per Incarichi EQ	13
Titolo VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO A VALERE SUL FONDO.....	14
Art. 20 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	14
Art. 21 – Progressioni economiche all'interno delle Aree	15
Art. 22 – Indennità di turno e turnazioni	17
Art. 23 – Indennità di servizio esterno.....	18
Art. 24 – Indennità di funzione	18
Art. 25 – Progetti specifici finanziati con i proventi del Codice della Strada.....	19
Art. 26 – Welfare integrativo	20
Art. 27 – Performance individuale.....	20
Art. 28 – Maggiorazione della performance individuale.....	22

Titolo VII – DISPOSIZIONI FINALI	23
Art. 29 – Disposizioni finali	23
Conclusione	23
Sottoscrizione	23
Allegato A. Fondo risorse decentrate 2026	24
Art. 1 – Costituzione del Fondo risorse decentrate	24
Art. 2 – Depurazione del Fondo risorse decentrate	26
Art. 3 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate	26
Art. 4 – Altre voci a valere sul Bilancio	27



Handwritten signatures in black ink, including a large stylized 'R' at the top right, a signature resembling 'A', a signature resembling 'B', and a signature resembling 'C'.



Handwritten signature in blue ink, resembling the letters 'OO'.

Premessa e Sottoscrizione

(A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito CCDI, e a seguito della Deliberazione di Giunta dell'Unione n. ____ del __/__/____, con la quale è stata autorizzata la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente contratto.)

Il giorno 19 del mese di giugno 2026 alle ore 14:30 ha avuto luogo l'incontro tra le parti di seguito indicate:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente BONETTI Dott.ssa Luisella, Vicesegretario

Componenti MASSERINI Dott. Fabio, Comandante

La Delegazione di parte sindacale è composta dai rappresentanti:

RSU RIEZ Victor, Agente di PL

CISL FP GIAMPAPA Alessandra

UIL FP MONTANINO Antonio

CSA RAL NOVALI Giovanni

Richiamate:

- Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 11 del 18/03/2026 oggetto: costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi e individuazione rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione trattante.
- Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 12 del 18/03/2026 oggetto: indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa – destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2026.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la presente **Ipotesi** di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente dell'Unione Comunale dei Colli (BG).

Introduzione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) è stipulato in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto delle Funzioni Locali e della normativa vigente in materia di pubblico impiego. Esso disciplina le condizioni di lavoro, i diritti e le responsabilità del personale dipendente non dirigenziale dell'Ente, con l'obiettivo di coniugare l'efficienza dei servizi pubblici con la valorizzazione delle risorse umane, il benessere organizzativo e la crescita professionale dei lavoratori.

Il contratto si articola in sette Titoli che coprono: le disposizioni generali, le relazioni sindacali, la tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'ordinamento e sviluppo professionale, il rapporto di lavoro e istituti di welfare, il trattamento economico accessorio e le disposizioni finali.

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione e disciplina transitoria

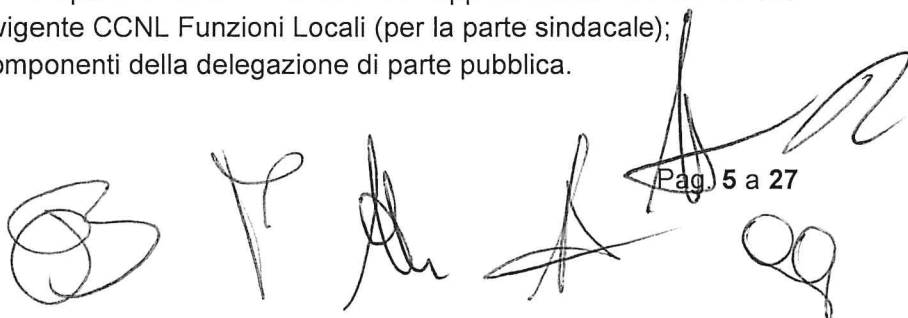
1. Il presente contratto si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori in servizio presso l'Unione Comunale dei Colli, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, incluso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri Enti o proveniente da altri Enti.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale ovvero possono essere già disciplinati dal presente CCDI con efficacia triennale, ferma restando la possibilità di loro revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e fino al 31 dicembre 2028.
2. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo il caso di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale incompatibili.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale mediante:
 - a) invio del testo per posta elettronica agli indirizzi istituzionali;
 - b) consegna di copia cartacea da parte dell'Ufficio Personale;
 - c) pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
4. Rinnovo tacito: il contratto si rinnova di anno in anno qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata o PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni rimangono in vigore fino al successivo CCDI.
5. Le parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali qualora intervengano nuovi accordi contrattuali o leggi che riguardino quanto oggetto del presente contratto. Le disposizioni non disapplicate o sostituite continuano a trovare applicazione ove non espressamente disapplicate o sostituite dal presente Contratto.
6. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI cessano di avere efficacia, per le materie da esso disciplinate, i precedenti accordi integrativi dell'Ente incompatibili con il presente testo.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il contratto si intende sottoscritto ed efficace quando sia sottoscritto:
 - a) dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente CCNL Funzioni Locali (per la parte sindacale);
 - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica.



Pag. 5 a 27

2. L'eventuale mancata sottoscrizione di una o più OO.SS. Componenti di parte sindacale non inficia l'efficacia del Contratto.
3. Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI può essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del CCDI, le parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. La procedura prevede:
 - a) invio di richiesta scritta con descrizione dei fatti e degli elementi di diritto;
 - b) incontro entro 30 giorni dalla richiesta;
 - c) definizione consensuale del significato della clausola controversa.
2. L'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI e ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate.

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Informazione, confronto e contrattazione

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate ai principi di:
 - a) responsabilità, correttezza e buona fede;
 - b) trasparenza dei comportamenti;
 - c) dialogo costruttivo e reciproca considerazione;
 - d) prevenzione e risoluzione dei conflitti;
 - e) incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi all'utenza.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta. Di ogni seduta è previsto ordine del giorno e verbale sintetico, predisposto dall'Amministrazione e sottoscritto dalle parti. È prevista anche la modalità da remoto.
3. Informazione, confronto e contrattazione collettiva integrativa sono svolti per le materie, nei tempi e con le modalità previste dagli artt. 4, 5, 7 e 8 del CCNL 23/02/2026 ed eventuali successive modifiche. Durante il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali.

Art. 6 – Diritto di assemblea e diritto di affissione

1. I dipendenti in servizio e quelli in lavoro agile/remoto hanno diritto a partecipare ad assemblee sindacali in orario di lavoro per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno devono essere comunicati all'Ufficio Personale almeno 72 ore prima.
3. La RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative hanno diritto di affiggere, negli appositi spazi predisposti dall'Amministrazione in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.

Art. 7 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione presso la Prefettura competente e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro.
2. Si applica la Legge 146/90, come modificata dalla Legge 83/00, e l'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002 in materia di servizi pubblici essenziali.

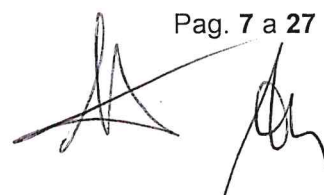
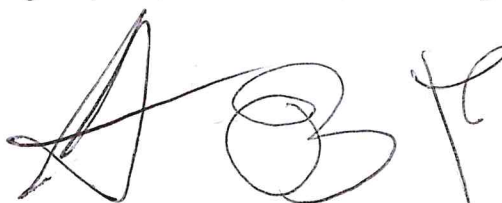
Art. 8 – Comitato Unico di Garanzia (CUG)

1. In applicazione dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione costituisce il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).
2. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Garantisce un ambiente caratterizzato da rispetto delle pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Titolo III – TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 9 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. La valutazione dei rischi comprende: stress lavoro-correlato, tutela delle lavoratrici in gravidanza, differenze di genere, età e provenienza.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie



e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

4. L'Amministrazione si 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.
5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 10 – Pulizia e manutenzione DPI e vestiario della Polizia Locale

1. Per il personale obbligato a indossare Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), uniformi o abiti da lavoro è disposta la fornitura periodica della massa vestiaria e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. L'Amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei DPI e dei capi di vestiario della Polizia Locale.

Art. 11 – Impianti di videosorveglianza e tutela della riservatezza

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 300/1970 e nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), le Parti sottoscrivono, contestualmente al presente CCDI, l'Accordo sindacale per l'installazione e l'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza presso le sedi dell'Unione Comunale dei Colli e dei Comuni aderenti.
2. Il predetto Accordo, allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, disciplina i criteri e le modalità per l'installazione, la gestione e l'accesso ai sistemi di videosorveglianza, garantendo che i dispositivi siano installati esclusivamente per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale.
3. Qualsiasi modifica, ampliamento o aggiornamento tecnologico dei sistemi di videosorveglianza che comporti variazioni alle modalità previste dall'accordo allegato dovrà essere preventivamente oggetto di informazione e di nuovo accordo in sede di Delegazione Trattante.

Art. 12 – Patrocinio legale e costituzione parte civile

1. L'ente assume a proprio carico ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio nei confronti dei dipendenti coinvolti in procedimenti per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio, a condizione che non sussista conflitto di interesse.

2. L'Amministrazione si costituisce altresì parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio.

Titolo IV – ORDINAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 13 – Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali.
2. Per i dipendenti delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ che necessitino di iscrizione a ordini professionali o albi, è garantita la formazione in orario di servizio per il mantenimento dei crediti formativi obbligatori.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
4. Le ore di formazione contribuiscono all'erogazione del buono pasto.
5. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
8. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.



Art. 14 – Diritto allo studio

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del CCNL 23.02.2026, i dipendenti dell'Unione hanno diritto, nel limite del contingente massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, a permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per anno solare per motivi di studio.
2. Al fine di garantire la trasparenza e la tempestività dell'azione amministrativa, i dipendenti interessati presentano la richiesta di concessione dei permessi secondo i termini stabiliti dall'Ente. L'Amministrazione, previa verifica del rispetto del contingente massimo e applicando i criteri di priorità, individua i beneficiari e ne dà comunicazione agli interessati.
3. I dettagli operativi relativi alle modalità di presentazione delle domande, alla gestione di eventuali parità di condizioni e alle modalità di attestazione della frequenza saranno disciplinati da apposito Regolamento interno, da adottarsi da parte dell'Ente.

TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO E ISTITUTI DI WELFARE

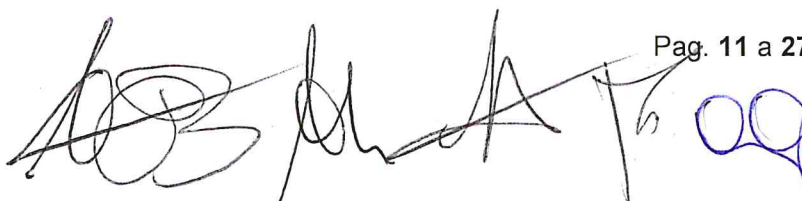
Art. 15 – Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2026 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 30.227,27** (importo storico).
2. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22:00 alle ore 06:00 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La corresponsione degli importi relativi al lavoro straordinario è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di effettivo svolgimento della prestazione.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL del 16.11.2022.
9. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.

Art. 16 – Buono pasto

1. L'Amministrazione attribuisce ai propri dipendenti buoni pasto sostitutivi del servizio mensa dal valore nominale di € 7,00 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.
2. Hanno diritto al buono pasto i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e parziale, in comando, distacco o fuori ruolo presso l'ente, inclusi quelli in lavoro agile o da remoto, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 27 del CCNL 23.02.2026.
3. Il diritto al buono pasto matura al raggiungimento delle seguenti soglie di servizio giornaliero, in relazione all'articolazione dell'orario d'ufficio o di turno adottata:
 - a) Pari o superiore a 6 ore, per il personale turnista con articolazione d'orario strutturata su 6 giorni a settimana. In considerazione delle particolari esigenze di continuità dei servizi di vigilanza e presidio del territorio svolti con modalità di turnazioni, la pausa per la consumazione del pasto si intende convenzionalmente ed esclusivamente collocata alla fine oppure all'inizio del turno di lavoro, in ogni caso fuori dall'orario di servizio;
 - b) Pari o superiore a 6 ore, per il personale con incarico di Elevata Qualificazione con articolazione d'orario strutturata su 6 giorni a settimana;
 - c) Pari o superiore a 7 ore e 12 minuti, per il personale con incarico di Elevata Qualificazione con articolazione d'orario strutturata su 5 giorni a settimana;
 - d) Per il personale amministrativo non turnista, il buono pasto è riconosciuto esclusivamente nelle giornate in cui la prestazione lavorativa giornaliera si articola sia al mattino che nel pomeriggio (orario spezzato), previo godimento di una pausa non



inferiore a 30 minuti fuori dall'orario di servizio e a condizione che il rientro pomeridiano abbia una durata di almeno 2 ore. Il buono pasto non spetta nelle giornate in cui il dipendente svolge l'orario limitato alla sola fascia mattutina.


4. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. È vietata qualsiasi forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 17 – Previdenza Complementare

1. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 142 e 208 del D.lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada) e dell'art. 98 (*Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada*), comma 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022, l'Unione destina una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie al finanziamento della contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, a favore del personale della Polizia Locale avente diritto.
2. Di tali fondi sono beneficiari i dipendenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Le parti prendono atto che, in applicazione della Deliberazione della Giunta dell'Unione n. 12 del 18.03.2026, l'Amministrazione destina alla previdenza complementare per l'anno 2026 uno stanziamento pari a € 3.000,00 annui per ciascun dipendente avente diritto.
4. La previdenza complementare è riproporzionata su base mensile in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'Ente nel corso dell'anno. A tal fine, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
5. Le risorse sono versate direttamente al Fondo Perseo-Sirio secondo le modalità e la modulistica previste dall'ordinamento del Fondo stesso, comprese le specifiche attivazioni delle posizioni previdenziali alimentate dal solo contributo datoriale derivante dall'art. 208 C.d.S., previa sottoscrizione della necessaria documentazione da parte del dipendente.
6. Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di promuovere una consapevole e informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni in merito al Fondo Perseo-Sirio.

Art. 18 – Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23.02.2026, l'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ), conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16/11/2022 con Decreto della Presidente dell'Unione.
2. Tali posizioni richiedono:
 - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative e di coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di



Funzionari ed EQ; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
3. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
4. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Art. 19 – Retribuzione di Posizione e Retribuzione di Risultato per Incarichi EQ

- 1. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 23.02.2026, il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione (EQ) è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
- 2. Le risorse destinate dall'Ente all'erogazione delle Retribuzione di Posizione e di Risultato degli incarichi di EQ sono determinate per l'anno 2026 in un importo complessivo pari a € **40.881,20**, corrispondente alla somma dell'importo stanziato nel 2025 e all'incremento ex art. 58 (Fondo risorse decentrate: integrazione alla disciplina dei precedenti CCNL) comma 2 del CCNL 23.02.2026, nel rispetto dello 0,22% del monte salari 2021 assegnato alle EQ, suddiviso come da tabella seguente:

Retribuzione di Posizione	34.749,02 €
Retribuzione di Risultato	6.132,18 €
TOTALE	40.881,20 €

3. Tali risorse vengono corrisposte a carico del bilancio dell'ente, in applicazione del comma 6 del citato art. 16 del CCNL 23.02.2026. L'importo di cui al comma 2 è superiore a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017 ovvero a € 11.677,08. Tali risorse in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D.L. n. 80/2021 non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.
4. La Retribuzione di Posizione per il personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ammonta complessivamente a € **34.749,02** e viene erogata, in rapporto alla durata dell'incarico, sulla base della graduazione e pesatura di ciascuna posizione organizzativa, definita tramite la procedura di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 23.02.2026, secondo criteri predeterminati che considerano la complessità del ruolo, la rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, nonché il personale assegnato.
5. La Retribuzione di Posizione è frazionata per 13 mensilità ed erogata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di effettivo svolgimento della prestazione. La Retribuzione di Posizione è riproporzionata su base mensile in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'Ente nel corso dell'anno.
6. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ, di cui al comma 2, una somma pari al **15%** è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di EQ, per un importo complessivo pari a € **6.132,18**.
7. I criteri generali, definiti tra le parti, di ripartizione di tali risorse destinate alla retribuzione di risultato sono i seguenti:
 - a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato ai diversi incarichi di EQ;
 - b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singolo incarico di EQ;
 - c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascun incarico di EQ;
 - d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.
8. Le risorse di cui al comma 7 saranno liquidate entro aprile 2027, subordinatamente alla verifica, da parte del Responsabile del Settore, sulle prestazioni effettuate e sugli esiti della valutazione di performance individuale. Le somme eventualmente non erogate costituiranno economie di bilancio.
9. Per effetto di quanto previsto dall'art. 79 comma 6, del CCNL 16.11.2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Titolo VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO A VALERE SUL FONDO

Art. 20 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate è quello definito nell'allegato A del presente contratto, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche orizzontali/all'interno delle aree.
2. I trattamenti accessori da applicare al personale dipendente a valere sul Fondo delle risorse decentrate 2026, ai sensi di legge e del CCNL Funzioni Locali, sono dettagliati negli articoli seguenti.

Art. 21 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree per l'anno 2026 è destinato l'importo complessivo di € 3.100,00 del Fondo delle risorse decentrate 2026.
2. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 23.02.2026, le parti danno atto che:
 - a. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, non determinando l'attribuzione di mansioni superiori. 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.
 - b. Si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore del CCNL 16.11.2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
 - c. I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 13, comma 3 del CCNL 23.02.2026.
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2026 per ciascuna area viene definito come dalla tabella seguente:

Area	Differenziali stipendiali attribuibili	Importo unitario annuo lordo	Spesa complessiva
Funzionari ed EQ	n. 1	€ 1.600,00	€ 1.600,00
Istruttori	n. 2	€ 750,00	€ 1.500,00
			€ 3.100,00 ✓

PETRALIA - RIZ - CORANO
Colomandei

SI PROCEDERÀ ALLA
VERIFICA DI UCA BONIZZONI D2
DA RIPROPORZIONARE

4. Le progressioni economiche di cui al presente articolo sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022 e sono attribuite, con decorrenza dal 01/01/2026.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito concordati tra le parti:
 - a. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche in posizione di comando/distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica.

- b. Costituisce condizione necessaria di partecipazione l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
 - c. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.
 - d. Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni.
6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa formazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri, ponderati come da schema:

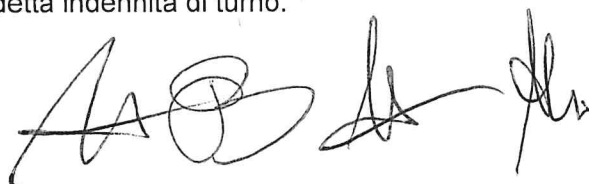
Criterio	Ponderazione
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità	60%
Esperienza professionale, ovvero esperienza 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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40%
	100%

7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo. In caso di parità dei punteggi, si definisce come criterio di priorità l'anzianità di servizio nella categoria economica.
8. I differenziali stipendiali sono riproporzionati su base mensile in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'Ente nel corso dell'anno. A tal fine, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo viene riproporzionato in misura percentuale rispetto all'orario di lavoro concordato nel contratto individuale.
9. Qualora a consuntivo si verifichi la sussistenza di economie dovute ad una minore liquidazione rispetto al budget stanziato nel presente CCDI relative all'attribuzione dei differenziali, le stesse confluiranno nelle risorse destinate alla performance dell'anno corrente. Altrettanto qualora le risorse stanziaste siano inferiori al budget necessario

all'erogazione nei termini contrattati, le stesse saranno detratte dal budget destinato alla performance dell'anno corrente.

Art. 22 – Indennità di turno e turnazioni

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 23.02.2026, una quota pari a € 29.000,00 del fondo delle risorse decentrate 2026.
2. Le parti prendono atto che l'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro, in applicazione dell'art. 25 del CCNL 23.02.2026. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Nel dettaglio:
 - a. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
 - b. La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.
 - c. L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - d. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 - e. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36 (*Orario di lavoro flessibile*), comma 4 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. L'indennità di turno ha natura oraria ed è corrisposta esclusivamente per le ore di effettivo servizio prestate dal dipendente all'interno del turno programmato.
4. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui al citato art. 25 del CCNL 23.02.2026:
 - a. Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 06:00 e le ore 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione.
 - b. Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione.
 - c. Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione.
5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale potranno optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno maggiorata; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.



6. Qualora a consuntivo si verifichi la sussistenza di economie dovute ad una minore liquidazione rispetto al budget stanziato nel presente CCDI relative alla presente indennità, le stesse confluiranno nelle risorse destinate alla performance dell'anno corrente. Altrettanto qualora le risorse stanziaste siano inferiori al budget necessario all'erogazione nei termini contrattati, le stesse saranno detratte dal budget destinato alla performance dell'anno corrente.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di effettivo svolgimento della prestazione.

Art. 23 – Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 47 del CCNL 23.02.2026, al personale che rende la prestazione in servizi esterni di vigilanza sia in prestazione ordinaria che straordinaria, compete un'indennità giornaliera, per un importo pari a € 6,50.
2. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della Polizia Locale è destinata, una quota pari a € 16.000,00 del fondo delle risorse decentrate 2026.
3. L'indennità di servizio esterno è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. L'indennità è corrisposta esclusivamente su base giornaliera ed è subordinata all'effettivo svolgimento del servizio nell'intera giornata, senza possibilità di frazionamento orario.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
5. Qualora a consuntivo si verifichi la sussistenza di economie dovute ad una minore liquidazione rispetto al budget stanziato nel presente CCDI relative alla presente indennità, le stesse confluiranno nelle risorse destinate alla performance dell'anno corrente. Altrettanto qualora le risorse stanziaste siano inferiori al budget necessario all'erogazione nei termini contrattati, le stesse saranno detratte dal budget destinato alla performance dell'anno corrente.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di effettivo svolgimento della prestazione.

Art. 24 – Indennità di funzione

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, l'Ente eroga al personale della Polizia Locale un'indennità di funzione finalizzata a compensare l'esercizio di compiti e

responsabilità connessi al grado rivestito nell'ambito del Corpo, per un importo complessivo pari a € 2.500,00 a carico del Fondo delle risorse decentrate 2026.

2. In relazione ai gradi attualmente in servizio e alle connesse responsabilità, le parti concordano di determinare per l'anno 2026 i seguenti importi annui lordi individuali dell'indennità di funzione:

Area	Grado	Importo Annuo Lordo	Personale	Spesa complessiva
Istruttori	Assistente Scelto di Polizia Locale	1.250,00 €	n. 1 dipendente	1.250,00 €
Istruttori	Assistente di Polizia Locale	625,00 €	n. 2 dipendenti	1.250,00 €
				2.500,00 €

3. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente, ha valore annuo ed è corrisposta mensilmente in dodici quote di pari importo, unitamente alle competenze ordinarie del mese di riferimento.
4. L'indennità di funzione è riproporzionata su base mensile in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'Ente nel corso dell'anno. A tal fine, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
5. L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
6. Qualora a consuntivo si verifichi la sussistenza di economie dovute ad una minore liquidazione rispetto al budget stanziato nel presente CCDI relative alla presente indennità, le stesse confluiranno nelle risorse destinate alla performance dell'anno corrente. Altrettanto qualora le risorse stanziate siano inferiori al budget necessario all'erogazione nei termini contrattati, le stesse saranno detratte dal budget destinato alla performance dell'anno corrente.

Art. 25 – Progetti specifici finanziati con i proventi del Codice della Strada

1. Le parti concordano nel destinare al Fondo 2026 le risorse variabili di cui all'art. 98 (*Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*), comma 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022 (incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale), per un importo pari a € 31.500,00, alimentato dai proventi di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/1992.
2. Le parti prendono atto che l'importo indicato al comma precedente è stanziato in applicazione della Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 12 del 18.03.2026, che definisce le tipologie di progetto, gli obiettivi, le modalità organizzative, i tempi di realizzazione e i risultati attesi.

③ | progetto funzione per un importo pari a
€ dep. n. 11 x 500 (5500)

Pag. 19 a 27

3. Le risorse di cui al presente articolo saranno liquidate entro aprile 2027, subordinatamente alla verifica, da parte del Responsabile del Settore, sulle prestazioni effettuate e sugli esiti della valutazione di performance individuale. Le somme eventualmente non erogate costituiranno economie di bilancio.

10

Art. 26 – Welfare integrativo

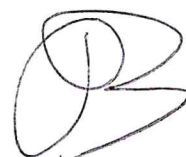
1. In attuazione della Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 12 del 18.03.2026 e ai sensi dell'art. 45 "Welfare integrativo", comma 1, lett. a) e g) del CCNL 23.02.2026, le parti concordano di destinare un contributo di € 500,00 a ciascun dipendente in forza, come erogazione di benefici di natura assistenziale e sociale, finalizzati al sostegno del reddito familiare, avvalendosi delle vigenti disposizioni fiscali di favore che ne prevedono l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.
2. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti costituisce una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti stessi.
3. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti in forza presso l'Ente, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, come meglio dettagliato nella tabella che segue:

Area	Importo unitario annuo	Personale	Spesa complessiva
Funzionari ed EQ	500,00 €	n. 3 dipendenti	1.500,00 €
Istruttori	500,00 €	n. 12 dipendenti	6.000,00 €
			7.500,00 €

4. Il Welfare integrativo è riproporzionato su base mensile in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati presso l'Ente nel corso dell'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo viene riproporzionato in misura percentuale rispetto all'orario di lavoro concordato nel contratto individuale
5. Le risorse di cui al comma 1 saranno liquidate entro aprile 2027. Le somme eventualmente non erogate costituiranno economie di bilancio.

Art. 27 – Performance individuale

1. Le parti prendono atto che, a seguito dell'applicazione dei precedenti articoli del presente CCDI inerenti alle altre voci del trattamento accessorio, la somma residua destinata ai premi correlati alla performance (sia quella individuale sia la maggiorazione di cui all'articolo



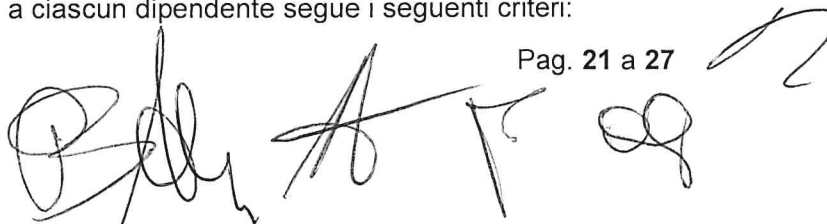
successivo) è pari a complessivi € **39.084,84**, in applicazione dell'art. 59 (*Fondo risorse decentrate: utilizzo*), comma 2, del CCNL 23.02.2026, ripartito come da tabella seguente:

Performance individuale	38.107,72 €
Maggiorazione della performance individuale	977,12 €
	39.084,84 €

2. Tale quota rispetta il vincolo di destinazione del 30% delle risorse del Fondo da destinare alla performance, previsto dall'art. 59, comma 3 del CCNL 23.02.2026.
3. Il monte risorse della Performance individuale è pari a € **38.107,72**. Essa viene interamente ripartita tra i diversi settori dell'Ente secondo la seguente metodologia di ponderazione:
 - a) Il personale in servizio nell'anno di competenza, con esclusione dei titolari di EQ, viene conteggiato per Area di appartenenza. Il personale a tempo parziale è computato in proporzione all'orario di lavoro (part-time); il personale assunto o cessato in corso d'anno è calcolato pro-quota in base ai mesi di effettivo servizio.
 - b) Il numero dei dipendenti di ciascuna Area, determinato come sopra, viene moltiplicato per il rispettivo parametro di riferimento indicato nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	1,10
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,30
Funzionari (non titolari di EQ)	1,40

- c) La somma dei prodotti ottenuti per ciascuna Area genera il valore complessivo teorico dell'Ente, che rapporta il personale in servizio al sistema di classificazione professionale vigente.
 - d) Il budget viene diviso per il valore complessivo teorico dell'Ente, ottenendo il valore economico di un punto unitario di Ente.
 - e) Il budget assegnato a ciascun settore è determinato moltiplicando il punto unitario di Ente per la somma dei parametri del personale effettivamente assegnato al settore medesimo.
4. L'erogazione dei premi correlati alla performance individuale avviene sulla base delle schede di valutazione compilate dal Responsabile di Settore, in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
5. Le schede di valutazione individuale sono redatte in contraddittorio con il dipendente. Il lavoratore, entro 15 giorni dalla consegna, può richiedere un colloquio di riesame con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.
6. La liquidazione del premio di settore a ciascun dipendente segue i seguenti criteri:



- a) Il punteggio di valutazione individuale viene moltiplicato per il parametro dell'Area di appartenenza (di cui al comma 3, lett. b). Le risorse assegnate al settore vengono ripartite tra i dipendenti in proporzione ai punteggi così ponderati.
 - b) Prima dell'effettiva erogazione, a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale quota corrispondente alle assenze dal servizio ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di lavoro previsti nell'anno.
 - c) Al fine di determinare l'effettivo apporto del dipendente ai risultati del servizio, la scheda di valutazione tiene conto delle assenze effettuate nel corso dell'anno. Non sono tuttavia considerate come assenze (e non riducono la valutazione) le tutele di legge e contrattuali: congedo di maternità (obbligatoria e anticipata), infortunio sul lavoro, malattia per causa di servizio, ferie, riposi compensativi, recuperi di prestazioni straordinarie e permessi retribuiti a qualsiasi titolo
7. Le risorse di cui al presente articolo saranno liquidate entro aprile 2027, subordinatamente alla verifica, da parte del Responsabile del Settore, sulle prestazioni effettuate e sugli esiti della valutazione di performance individuale. Le somme eventualmente non erogate costituiranno economie del fondo.

Art. 28 – Maggiorazione della performance individuale

1. In attuazione dei principi di differenziazione del premio individuale previsti dall'art. 48 del CCNL 23.02.2026, spetta una maggiorazione del premio al personale che si colloca nella fascia di merito più alta. In base alla consistenza organica dell'Ente, applicando la percentuale del 3% con arrotondamento all'unità superiore, la maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente.
2. Per le finalità di cui al presente articolo, le parti prendono atto che le risorse complessivamente stanziare e destinate a finanziare la citata maggiorazione ammontano a **€ 977,12**. Tale importo, coerente con il criterio contrattuale della maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite, viene interamente assegnato al dipendente avente diritto.
3. La maggiorazione è attribuita al dipendente in servizio (non titolare di EQ) che si colloca al vertice di una graduatoria unica di Ente, stilata secondo i seguenti criteri di merito e di precedenza:
 - a) Punteggio ottenuto nella scheda di valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento (criterio di ordinamento principale).
 - b) In caso di parità di punteggio, la precedenza in graduatoria è determinata calcolando la media delle valutazioni della performance individuale ottenute nel triennio precedente all'anno di riferimento.
 - c) In caso di ulteriore parità, si risale a ritroso agli anni antecedenti al triennio, verificando le valutazioni individuali anno per anno, fino a individuare il primo punteggio difforme che consenta di stabilire la priorità.

4. La maggiorazione della performance individuale sarà liquidata entro aprile 2027, subordinatamente alla verifica, da parte del Responsabile del Settore, sulle prestazioni effettuate e sugli esiti della valutazione di performance individuale. Le somme eventualmente non erogate costituiranno economie del fondo.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alla normativa e alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di Lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni dei precedenti contratti integrativi nelle materie non disciplinate conservano efficacia sino alla loro sostituzione.

Conclusione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo rappresenta il risultato di un processo negoziale partecipato e responsabile tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali. Le parti firmatarie si impegnano a darvi piena e leale attuazione, nell'interesse dei dipendenti e della collettività servita.

Il contratto entra in vigore alla data della sua sottoscrizione e rimarrà efficace fino alla stipulazione del successivo, nel rispetto delle disposizioni nazionali e delle eventuali successive novità normative che le parti si impegnano a recepire tempestivamente.

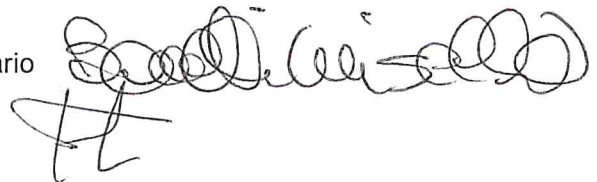
Sottoscrizione

Il presente contratto è sottoscritto in data 19/06/2026.

Delegazione di parte pubblica

Presidente: BONETTI Dott.ssa Luisella, Vicesegretario

Componente: MASSERINI Dott. Fabio, Comandante



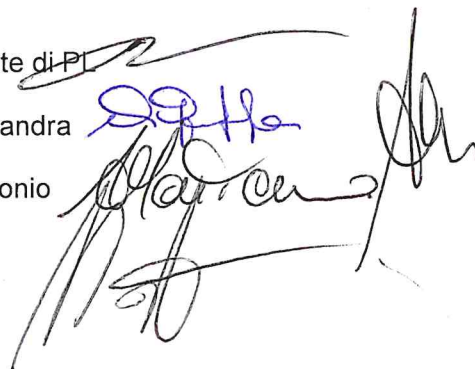
Delegazione di parte sindacale

RSU: RIEZ Victor, Agente di PI

CISL FP: GIAMPAPA Alessandra

UIL FPL: MONTANINO Antonio

CSA RAL: NOVALI Giovanni



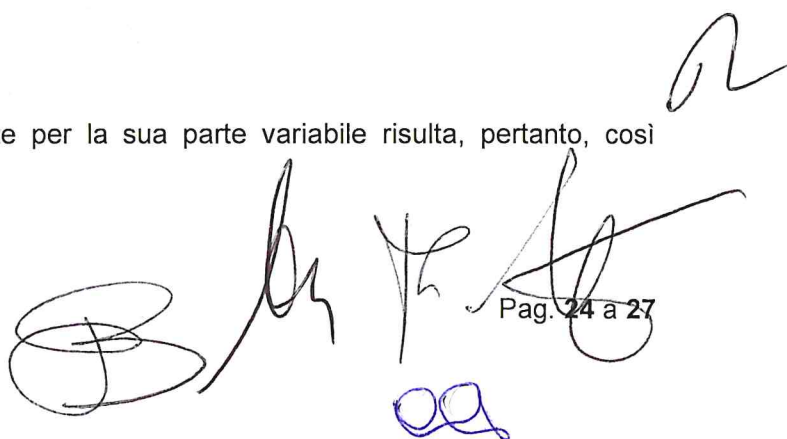
Allegato A. Fondo risorse decentrate 2026

Art. 1 – Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2026, ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022, integrati dall'art. 58 del CCNL 23.02.2026, è stato costituito con Determinazione del Responsabile n. ____ del _____ per la parte stabile e parte variabile.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, così costituito:

RISORSE STABILI			
Risorse stabili soggette al limite	a)	Importo consolidato anno 2017, ex art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	147.701,10 €
	b)	Retribuzioni Individuali di Anzianità e assegni ad personam personale cessato dal servizio, ex art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	543,79 €
Risorse stabili escluse dal limite	c)	Incremento Euro 83,20 personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 01/01/2019, ex art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	1.664,00 €
	d)	Differenziali PEO incrementi CCNL 21.05.2018, ex art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	1.731,47 €
	e)	Incremento Euro 84,50 personale in servizio alla data del 31/12/2018, a decorrere dal 01/01/2021, ex art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 16.11.2022	1.521,00 €
	f)	Differenziali PEO incrementi CCNL 16.11.2022, ex art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 16.11.2022	1.497,12 €
	g)	Differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, in servizio al 01/04/2023, ex art. 79, comma 1-bis, CCNL 16.11.2022	3.619,80 €
	h)	Incremento 0,14% monte salari 2021, con decorrenza 01.01.2024, ex art. 58, comma 1 del CCNL 26.02.2026	631,02 €
TOTALE			158.909,30 €

3. Il fondo di cui al comma precedente per la sua parte variabile risulta, pertanto, così costituito:



Pag. 24 a 27

RISORSE VARIABILI			
Risorse variabili soggette al limite	a)	scelte organizzative gestionali e di politica retributiva, ex art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	31.500,00 €
Risorse variabili escluse dal limite	b)	economie fondo 2025 solo proveniente da parte stabile, ex art. 79, comma 1, lett. b) e comma 5, CCNL 16.11.2022	8.329,47 €
	c)	economie fondo straordinario 2025, ex art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022	29.563,18 €
	d)	Incremento 0,22% monte salari 2018 quota fondo – quota 2026, ex art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022	1.208,59 €
	e)	Incremento 0,22% monte salari 2021 quota fondo – quota 2026, ex art. 58, comma 2 del CCNL 23.02.2026	745,56 €
	f)	economie fondo 2025, importo “una tantum” 0,14% monte salari 2021 quota anni 2024 e 2025, ex art. 58, comma 1 del CCNL 23.02.2026	1.262,04 €
TOTALE			72.608,84 €

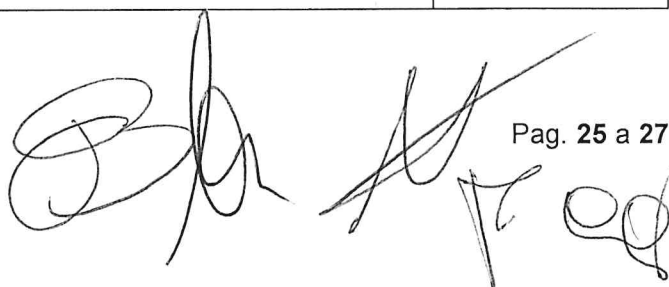
4. Il fondo di cui al comma 1 risulta ridotto delle seguenti somme:

DECURTAZIONI		
a)	Decurtazione consolidata, ex art. 1, comma 456, L. n. 147/2013	- 53.811,51 €
b)	Decurtazione conglobamento indennità di comparto, ex art. 60, comma 2 del CCNL 23.02.2026	- 1.495,68 €
TOTALE		- 55.307,19 €

5. Il totale del Fondo utilizzabile di cui al comma 1, al netto delle decurtazioni, risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Totale Risorse Stabili	158.909,30 €
Totale Risorse Variabili	72.608,84 €
Totale Decurtazioni	- 55.307,19 €
TOTALE FONDO UTILIZZABILE	176.210,95 €

Pag. 25 a 27



Art. 2 – Depurazione del Fondo risorse decentrate

1. Ai sensi dell'art. 59 (*Fondo risorse decentrate: utilizzo*) del CCNL 23.02.2026, L'Ente rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle seguenti risorse:
 - a. Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, e in godimento da parte del personale in servizio alla data del primo gennaio dell'anno corrente (Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) attribuite fino al 2022, nonché quelle destinate ai Differenziali economici attribuiti in applicazione del CCNL 16.11.2022), per un totale complessivo di **€ 41.556,62** per l'anno corrente.
 - b. Risorse necessarie per corrispondere le quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo, per un totale complessivo di **€ 5.969,49** per l'anno corrente.
2. Come stabilito dall'art. 60 del CCNL 23.02.2026, con decorrenza 01/01/2026, le quote dell'indennità di comparto indicate nella tabella C, colonna 2 e colonna 3 sono conglobate nello stipendio tabellare. Conseguentemente, a decorrere dalla medesima data, gli importi mensili della indennità di comparto sono rideterminati come indicato nella stessa tabella C, colonna 4 e sono posti interamente a carico del Fondo risorse decentrate. Per l'anno 2026 le quote mensili per dipendente da detrarsi, per 12 mensilità, sono pertanto pari a:

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	36,33 €
Area Istruttori	32,06 €
Area Operatori Esperti	27,52 €
Area Operatori	22,68 €

3. Sono rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.
4. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile
5. A seguito delle operazioni di depurazione per l'indennità di comparto e dell'accantonamento dei differenziali economici, la quota libera del Fondo risorse decentrate 2026 risulta presuntivamente determinata in **€ 128.684,84**.

Art. 3 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. I trattamenti accessori da applicare al personale dipendente a valere sul Fondo delle risorse decentrate 2026, ai sensi di legge e del CCNL Funzioni Locali, sono riepilogati come da tabella seguente:



Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni Economiche all'interno delle aree	3.100,00 €
Indennità di turno ✓	29.000,00 €
Indennità di servizio esterno ✓	16.000,00 €
Indennità di funzione ✓	2.500,00 €
Progetti specifici finanziati	31.500,00 €
Welfare integrativo	7.500,00 €
Performance individuale	38.107,72 €
Maggiorazione della performance individuale	977,12 €
TOTALE	128.684,84 €

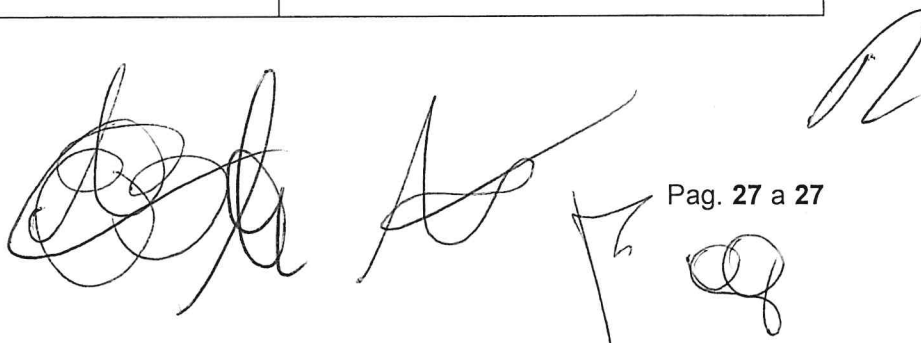
Art. 4 – Altre voci a valere sul Bilancio

1. I seguenti istituti contrattuali sono finanziati direttamente con risorse a carico del bilancio dell'Ente, e sono destinati alla generalità del personale avente diritto:

Finalità del compenso	Risorse Bilancio
Buoni pasto	7,00 € (valore unitario a ticket)
Previdenza Complementare ex art. 208 C.d.S.	3.000,00 € (valore per dipendente PL annuo)

2. I trattamenti accessori da applicare al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a valere sul bilancio dell'Ente, ai sensi di legge e del CCNL Funzioni Locali, sono riepilogati come da tabella seguente:

Finalità del compenso	Risorse Bilancio
Retribuzione di Posizione	34.749,02 €
Retribuzione di Risultato	6.132,18 €
TOTALE	40.881,20 €



Pag. 27 a 27

