



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
(Provincia di Pavia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI ROBECCO PAVESE
RELATIVO AL TRIENNIO 2026 - 2028**

Il giorno 31 del mese di luglio dell'anno duemilaventisei ha avuto luogo, presso il palazzo comunale del Comune di ROBECCO PAVESE, in Via San Nazzaro n. 18, l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di ROBECCO PAVESE.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2026-2028.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- Dott. CARESSA Stefano, in qualità di Presidente Stefano Caressa;
- COMPONENTE - Responsabile del Servizio Finanziario pro tempore - Dott.ssa Papavero Michela Michela Papavero;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della dipendente

- GRAMEGNA Cristina Cristina Gramigna;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- CISL FP Roberta Nalin Roberta Nalin;
- UIL FPL UIL FPL;
- CSA Regioni e Autonomie Locali Giuliana Scaglia Giuliana Scaglia;



COMUNE DI ROBECCO PAVESE
(Provincia di Pavia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI ROBECCO PAVESE
RELATIVO AL TRIENNIO 2026 - 2028**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
ART. 1 - PREMESSA.....	4
ART. 2 - OGGETTO E FINALITA'.....	4
ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE.....	5
ART. 5 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI.....	5
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI.....	6
ART. 7 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	6
ART. 8 - PREROGATIVE SINDACALI.....	6
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALL'O SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI	7
ART. 9 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.....	7
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO.....	8
ART. 10 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	8
ART. 11 - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	8
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO.....	10
ART. 12- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO	10
ART. 13 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO	10
ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO	11
ART. 15 - BANCA DELLE ORE	11
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	12
CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI.....	12
ART. 16 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	12
ART. 17 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	12
ART. 18 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	13
ART. 19 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE.....	14
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	14
CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE	18
ART. 20- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	18
ART. 21 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	19
CAPO III - SEZIONE SPECIALE "DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE".....	21
ART. 22 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	21
ART. 23 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'.....	22
TITOLO VII - ISTITUTI VARI E DISPOSIZIONI FINALI.....	24
ART. 24 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE	24
ART. 25 - CRITERI DI PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE	24
ART. 26- WELFARE INTEGRATIVO.....	25
ART. 27 - DISPOSIZIONI FINALI.....	25






TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

In data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli Istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 23/2/2026.

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di ROBECCO PAVESE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in

¹ In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

- Articolo 40, comma 3-bis: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*;
- Articolo 40, comma 3-quinquies: *"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"*.

contrasto con le previsioni del presente CCI.

ART. 4 – VALIDITÀ, DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2026 – 2028, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2028, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione (non istituito presso il Comune di ROBECCO PAVESE in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 23/2/2026.

ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.



**TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE,
ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO
SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI
INDISPENSABILI**

ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

Servizio	Personale da mantenere in servizio
STATO CIVILE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile (limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)
ELETTORALE	n. 1 unità (solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)
STIPENDI	n. 1 unità (solo se necessario per garantire nei termini prescritti dalla legge la regolare erogazione dei trattamenti stipendiali e delle denunce contributive)

2. I Responsabili di Servizio, in qualità di datori di lavoro, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Servizio devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
4. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

LR

Q

J

C

UR

TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di ROBECCO PAVESE, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di ROBECCO PAVESE informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), ove presente, ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

ART. 11 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro

² L'articolo 7, comma 4, **lettera M)** del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.



- rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
- a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.
4. Al fine di una più elevata qualità del lavoro derivante dall'utilizzo delle innovazioni tecnologiche, le parti convengono che con le Parti sindacali sia specificamente affrontata la tematica concernente i cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA) in ambito lavorativo (che dovrà essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali).

Handwritten signature

Handwritten signatures

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

ART. 12- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO *

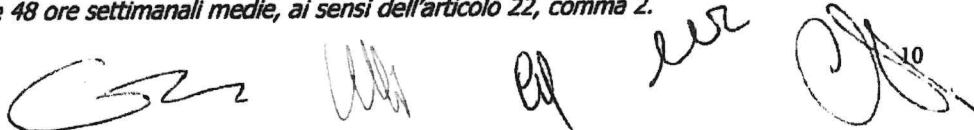
1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata o posticipare l'orario di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Servizio;
 - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 30 (trenta) minuti in entrata ed uscita;
 - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Servizio (ad esempio il personale in turno);
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di Servizio. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate all'articolo 24, comma 4, del CCNL del 23/2/2026.

ART. 13 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO *

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera P, del CCNL del 23/2/2026 demanda alla contrattazione integrativa di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera R, del CCNL del 23/2/2026 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.



- presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di Elevata qualificazione (EQ);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni presso altri enti locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 14 – LAVORO STRAORDINARIO ⁶

1. Stante le esigue disponibilità del fondo per il lavoro straordinario, le parti prendono atto che non è possibile dar seguito al disposto di cui all'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 23/2/2026.
2. Le Parti ritengono per l'intera durata del presente contratto di non avvalersi della possibilità prevista dall'articolo 20, comma 1, lettera b) del richiamato CCNL.
3. Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, effettuano il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
4. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

ART. 15 – BANCA DELLE ORE ⁷

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Servizio, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 4 (quattro) ore.

⁶ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%.

L'articolo 7, comma 4, lettera S, del CCNL del 23/2/2026 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

⁷ L'articolo 7, comma 4, lettera O, del CCNL del 23/2/2026 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 16 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e del PIAO, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.
3. Dei dati relativi alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, unitamente alle informazioni concernenti l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente, verrà data esaustiva informazione all'avvio della sessione negoziale di cui al successivo comma 2 dell'articolo 18 del presente CCI⁸ e comunque entro il primo quadrimestre.

ART. 17 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ,

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹⁰;

⁸ Articolo 8, comma 4, del CCNL del 23/2/2026 prevede che "Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli Istituti contrattuali, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo. Ai fini dell'avvio di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente".

⁹ L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL del 23/2/2026 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹⁰ Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la



- b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
 3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le Parti verificheranno la coerenza con i vincoli imposti dalle norme vigenti in materia (tra questi quello previsto articolo 59, comma 3, del CCNL del 23/2/2026).
 4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance.

ART. 18 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ¹¹

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) I sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il SMVP dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati.

performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

¹¹ L'articolo 7, comma 4, lettera B) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

3. La valutazione, ai fini della performance, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 60 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 60 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (60 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse (*ad esempio per chi lavora su 6 giorni in parametro è 108*).
4. La corresponsione del premio performance avviene in relazione al punteggio conseguito in base al vigente SMVP parametrata:
 - al periodo di servizio ed alle assenze effettuate:

Range presenza su base annua (giorni)*	Parametro
>= 200	1,00
>= 160; < 200	0,90
>= 120; < 160	0,70
>= 60; < 120	0,40

* per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

- all'orario settimanale di servizio osservato (proporzionalmente al part time): ad esempio *full time* = 1; *part time* 18 ore = 0,5;
5. Le Parti prendono atto, in ragione dell'organico dell'ente, della non applicazione della differenziazione del premio individuale (articolo 48, comma 5, del CCNL del 23/2/2026).

ART. 19 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹²

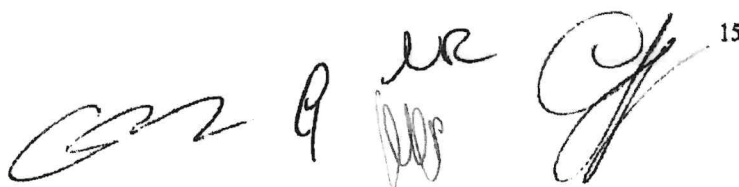
1. La procedura per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area di inquadramento, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il

¹² L'articolo 7, comma 4, lettera C) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura **selettiva** della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 5 e disponibile sulla intranet comunale, l'avvio delle procedure selettive indicando:
 - il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - b) formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.
5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
 - a) non aver beneficiato negli ultimi 2 (due) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
6. Nella particolare ipotesi in cui vi sia all'interno delle varie Aree un solo dipendente avente diritto alla progressione economica, al fine di garantire la finalità meritocratica/premiale dell'istituto, lo stesso potrà parteciparvi a condizione che la media delle ultime tre valutazioni della performance non sia inferiore a 90 punti.
7. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

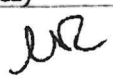
CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	65	Si applica la seguente pesatura annuale: - Primo anno a ritroso del triennio max 15 punti; - Secondo anno a ritroso del triennio max 20 punti; - Terzo anno a ritroso del triennio max 30 punti.
	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel		n. 3 (tre) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno

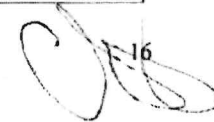


B	medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	30	di permanenza del dipendente nella categoria o area di Inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dal Comune.	5	C.1	n. 2 (due) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.
			C.2	n. 3 (tre) punti per corsi di formazione attivati dal Comune. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 0,5 punti. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1			
AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)	
OPERATORI	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	0,5 punti
		Diploma	1 punti
		Laurea	2 punti
OPERATORI ESPERTI	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	0,5 punti
		Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 punti
ISTRUTTORI	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti







FUNZIONARI ED EQ	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1,5 punti
		Abilitazione professionale	1 punto
		Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da almeno sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 5 punti) come segue:

numero anni senza progressione	Punteggio aggiuntivo
Almeno 6 anni	5

8. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 23/2/2026, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - maggiore anzianità di servizio presso il Comune di ROBECCO PAVESE;
 - al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.





CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 20– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ¹³

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
2. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in "via continuativa" alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione, stante la peculiarità organizzativa dell'Ente, le parti stabiliscono che le attività che comportano esposizione continua a disagio sono quelle di sportello e/o *front office*, per le attività prestate in presenza purché interamente coperto dal dipendente l'orario di apertura al pubblico nella giornata (massimo n. 1 unità per Servizio).
3. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure ed adottare tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	RISCHIO	€ 2,00
B	DISAGIO	€ 2,00
C	MANEGGIO VALORI (media mensile di valori maneggiati sopra i € 500,00)	€ 2,00

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente

¹³ L'articolo 7, comma 4, **lettera D)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



comma 5, si intende:

- RISCHIO: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
- DISAGIO: giorno di effettivo svolgimento delle attività purché garantita la condizione di cui al comma 2;
- MANEGGIO VALORI: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

7. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.
9. Il Responsabile di Servizio di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), disagio e maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e comunica all'Ufficio Personale l'importo da liquidare entro e non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo.

ART. 21 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ¹⁴

1. Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità (attribuite con atto formale dal Responsabile di Servizio) in capo al personale dipendente (non titolare di incarico di EQ), divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Le parti concordano nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - b) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.
4. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera F)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.



5. Per le specifiche responsabilità indicate, al comma 2, lettera da A), indipendentemente dall'Area di inquadramento, l'indennità è stabilita nell'importo fisso annuo di **€ 350,00**.
6. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, lettere da B) e C), l'indennità, indipendentemente dell'Area di Inquadramento, è graduata dal Responsabile di Servizio secondo la seguente tabella:

Fattori	Punteggio massimo
Complessità dimensionale del gruppo lavoro da coordinare	10
Grado di autonomia gestionale	10
Numero e complessità dei procedimenti complessi	10
Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento	10
Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna	10

7. La graduazione massima ottenibile è pari a 50 punti. Nel caso di graduazione inferiore a 10 punti non si darà luogo al riconoscimento dell'incarico di specifiche responsabilità. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità è così definita:

Punti	Valore indennità
Da 10 a 20 punti	€ 1.000,00
Da 21 a 30 punti	€ 1.500,00
Da 31 a 40 punti	€ 2.000,00
Da 41 a 50 punti	€ 2.500,00

8. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie, ex festività soppresse e dei permessi ex artt. 31 e 32 del CCNL del 23/2/2026) proporzionato ai giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.



CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 22 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁵

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l’ente destina una quota almeno del 15% per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l’ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera e), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell’Ente per le EQ (**purché venga conseguita una valutazione non inferiore a 50/100**) applicando la seguente formula:

$$R = Vp \times p.i$$

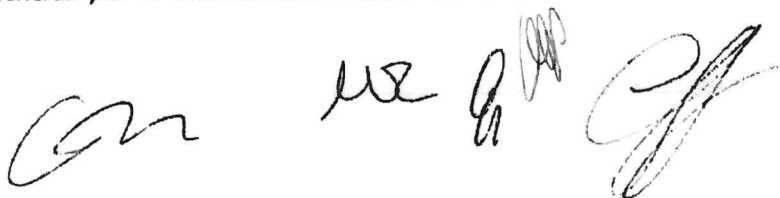
Dove:

Vp = Valore punto, che è determinato rapportando la pesatura della retribuzione di posizione (tenuto conto del valore complessivo effettivamente percepito) con l’ammontare complessivo destinato alla retribuzione di risultato

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione, provvede alla valutazione degli incaricati di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel SMVP dell’ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall’articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all’EQ incaricata, nell’ambito della retribuzione di risultato, spetta un’ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l’EQ oggetto dell’incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell’incarico.

¹⁵ L’articolo 7, comma 4, **lettera V)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l’individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.



ART. 23 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente (attualmente previsto per il solo servizio di anagrafe limitatamente per la giornata del sabato e festivi per i soli servizi di nascita e decessi).
2. Il compenso da liquidarsi con cadenza mensile per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'articolo 24, comma 1, del CCNL del 21/5/2018, a cui si rinvia integralmente.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures: one on the left, one in the center, and one on the right. The signature on the right is the most prominent and appears to be a full name. The other two are more stylized and could be initials or shorter signatures.

CAPO IV – SEZIONE SPECIALE "POLIZIA LOCALE"

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio (con esclusione del personale amministrativo) sia esso dipendente in organico dell'Amministrazione Comunale o impiegato con forme di scavalco condiviso o di eccedenza nonché con forme di convenzionamento del servizio.

ART. 24 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO¹⁶

1. L'indennità di cui all'articolo 47 del CCNL del 23/2/2026 denominata "Indennità di servizio esterno" compete al personale della Polizia Locale che, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. È cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
2. L'indennità viene riconosciuta qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 3,00.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base della attestazione del Responsabile competente in merito allo svolgimento dei servizi esterni e del rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

¹⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera E) del CCNL del 23/2/2026 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

   23

TITOLO VII - ISTITUTI VARI E DISPOSIZIONI FINALI

ART. 25 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

17

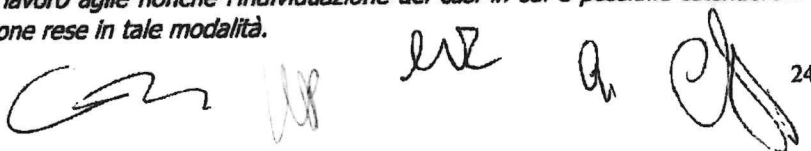
1. In coerenza con quanto previsto nell'articolo 46 del CCNL del 23/2/2026, si stabilisce che l'elemento di garanzia della retribuzione per il dirigente in distacco sindacale è pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare che precede l'attivazione del distacco. Tale elemento di garanzia è a carico del Fondo delle risorse decentrate.
2. Per i distacchi in corso alla data del 23/2/2026 trova applicazione la particolare disciplina contenuta nel comma 5 del richiamato CCNL.
3. Le disposizioni cui al presente articolo entrano in vigore dal 1° gennaio 2027. Pertanto, per l'anno 2026 resta confermata l'applicazione della precedente disciplina contrattuale nazionale ed integrativa.

ART. 26 – CRITERI DI PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE ¹⁸

1. I casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile, rispetto a quanto ordinariamente definito per la generalità del personale, sono da individuarsi nei lavoratori in condizione di "fragilità" attestata da una certificazione medica rilasciata dal medico competente e nei lavoratori che hanno un'età superiore a 65 anni.
2. Nei casi di attività, solo parzialmente lavorabili in modalità agile, in cui non sia possibile consentire l'accesso al lavoro agile a tutti i lavoratori interessati, sono applicati i seguenti criteri di priorità (in ordine di importanza):
 - lavoratori in condizione di "fragilità" attestata da una certificazione medica rilasciata dal medico competente;
 - lavoratori che hanno un'età superiore a 65 anni.
3. Il presente articolo è finalizzato anche alla realizzazione di quanto previsto dal CCNL in materia di "obiettivi e strumenti di age management".

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, lettera AI) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione del personale in distacco sindacale (non inferiore al 60% e non superiore al 90%).

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera AH) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in tale modalità.



24

ART. 27- WELFARE INTEGRATIVO¹⁹

1. Le parti, consapevoli dell'importanza dell'istituto quale strumento di accrescimento del benessere organizzativo dell'ente, nel pieno rispetto delle regole contrattuali nazionali²⁰ ed integrative nonché nelle vigenti disposizioni di legge in materia²¹, stabiliscono di attivare per la vigenza del presente contratto le politiche di welfare integrativo a favore del proprio personale dipendente.
2. Potranno godere dei benefici di cui al presente articolo i dipendenti di cui all'articolo 3, comma 1 del presente contratto.
3. I piani welfare saranno attivati attraverso lo strumento del *flexible benefit* utilizzabile come: "*fringe benefit*"²² (tra cui buoni *shopping* o buoni carburante), abbonamenti a trasporti o palestre, e più in generale per la fruizione e l'autonoma scelta di beni, prestazioni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, il cui importo massimo individuale sarà definito in sede di contrattazione annuale sui criteri di destinazione del fondo delle risorse decentrate²³.
4. Sull'andamento delle politiche di welfare integrativo sarà data apposita informazione alle parti sindacali al fine di promuovere correttivi e proposte alternative.

ART. 28 – DISPOSIZIONI FINALI

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 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.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente l'ultimo CCI approvato.

¹⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera H)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo delle risorse decentrate.

²⁰ Articolo 82 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022.

²¹ L'articolo 1, comma 124, della legge 207/2024 stabilisce che "Ai fini del rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concorrono le risorse destinate, nell'ambito della contrattazione integrativa o di analoghi accordi per il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico, a benefici di natura assistenziale e sociale in materia di welfare integrativo, fatte salve le risorse riconosciute a tale fine da specifiche disposizioni di legge o da previgenti norme di contratto collettivo nazionale".

²² L'Agenzia delle Entrate (direzione regionale del Veneto) ha avuto modo di precisare, con risposta a interpello n. 907-84/2024, che anche l'ente comunale può nell'ambito del welfare integrativo erogare beni o servizi nella forma del "*fringe benefit*" ai propri dipendenti.

²³ La Legge di Bilancio 2025, pubblicata in GU del 31/12/2024, all'articolo 1, comma 390, proroga per il triennio 2025-2027 le disposizioni previste nel 2024 in materia di welfare aziendale. Tali disposizioni riguardano in particolare i fringe benefits, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, confermando l'innalzamento del limite di esenzione fino a 1.000 € (2.000 € per dipendenti con figli a carico, previa compilazione da parte del dipendente di un'autodichiarazione al proprio datore di lavoro).

