COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2026-2028

In data 05/10/2026 alle ore 14,30, presso la sede municipale del Comune di San Gimignano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente – dott.ssa Coppola Eleonora – Segretario comunale
Componente – dott. Gamberucci Mario – Responsabile del Settore Servizi Finanziari

- LA DELEGAZIONE SINDACALE:

OO.SS. Territoriale UIL FPL
OO.SS. Territoriale CISL FP
OO.SS. Territoriale CSA RAL
RSU del Comune di San Gimignano (presenti Chellini Silvia, Margiacchi Alberto, Martini Sara, Nannetti Linda, Trosino Thomas).

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2026 – 2028.

Per la Delegazione di parte pubblica
Il Presidente dott.ssa Coppola Eleonora Eleonora Coppola
Componente dott. Gamberucci Mario _____

Per la delegazione sindacale:
OO.SS. CISL – FP _____
OO.SS. UIL - FPL _____
OO.SS. CSA RAL _____
R.S.U. Aziendale Chellini Silvia _____
R.S.U. Aziendale Margiacchi Alberto _____
R.S.U. Aziendale Martini Sara _____
R.S.U. Aziendale Nannetti Linda _____
R.S.U. Aziendale Trosino Thomas _____

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI 3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 3
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo 3
CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DISPOSIZIONI APPLICABILI AL RAPPORTO DI LAVORO 4
Art. 4 – Quantificazione delle risorse 4
Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 4
Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 5
Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) 6
Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro 7
Art. 9 – Indennità di servizio esterno 8
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità 8
Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 10
Art. 12 – Welfare integrativo 11
Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge 12
Art. 14 – Turnazioni 12
Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro 12
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 13
Art. 17 – Lavoro straordinario e banca delle ore 14
Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro 14
Art. 19 – Orario multiperiodale 14
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale 14
Art. 21 - Innovazioni tecnologiche 15
Art. 22 – Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. implicante una riduzione delle risorse del Fondo 15
Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. 15
Art. 24 – Indennità di funzione 16
Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio 17
Art. 26 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico 17
Art. 27 - Disciplina della differenziazione del premio individuale 18
Art. 28 - Criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del codice della strada 18
Art. 29 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto 18
Allegato "A" - Definizione dei criteri di attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche al personale dipendente (art. 45 D.LGS. 36/2023 19

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente che va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti danno atto che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro. Il contratto ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 23/02/2026.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore dalla data di sottoscrizione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
4. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, del CCNL-2026 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno applicati per l'intero triennio salvo accordi diversi in sede di contrattazione integrativa annuale. Se non viene stipulato l'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, c.d. "accordo economico annuale", si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. Negli eventuali accordi annuali sarà possibile anche, con l'accordo delle Parti, modificare i criteri normativi previsti nel presente contratto integrativo: in tal caso le modifiche decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 10 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 stessa. 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.

CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DISPOSIZIONI APPLICABILI AL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione con le modalità previste dal CCNL vigente. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione datoriale 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.

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

(art. 7, c. 4, lett. a)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;

e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e gli istituti indennitari, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità e coerenza.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

4. Il presente contratto collettivo integrativo attua i predetti criteri di riparto definendo i valori in termini percentuali e/o assoluti, riferiti al totale delle componenti stabili del fondo destinabili in via programmatoria, secondo il seguente prospetto di riparto:

Welfare integrativo 45.000,00 Euro

Le risorse al netto della quota per welfare sopra individuata saranno così ripartite:

- Premialità generale (performance) 5,00%
- Istituti indennitari 49,00%
- Differenziali stipendiali 46,00%

5. Le percentuali sopra riportate costituiscono la spesa annua massima possibile per i vari istituti. Maggiori spese che dovessero registrarsi a consuntivo, correlate all'erogazione al personale delle indennità legate alla presenza in servizio, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno. Nel caso si registrino, invece, minori spese per una o più delle voci di utilizzo, con esclusione delle somme per specifiche disposizioni di legge o, comunque, di quelle che hanno una diversa e specifica destinazione d'uso, le relative economie confluiranno a incremento del budget destinato alla performance del personale del medesimo anno,

al pari delle risorse variabili, non destinate a specifiche destinazioni, che saranno annualmente stanziate.

6. I criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate, sopra individuati, si applicheranno automaticamente per ogni esercizio finanziario di validità del presente CCI, fatta salva la possibilità di attivazione della contrattazione annuale.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b)

1. Le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione della performance basata sulle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:

a) Le somme destinate alla performance sono ripartire fra i settori/servizi cui fanno capo gli strumenti di programmazione tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato, delle aree professionali cui il medesimo personale appartiene e delle relative retribuzioni tabellari di riferimento nonché della pesatura dei rispettivi obiettivi inseriti negli strumenti di programmazione.

b) Le risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance vengono ripartite secondo le seguenti quote:

- Performance organizzativa di struttura: 40%
- Performance individuale: 50%
- Performance organizzativa di ente: 10%

c) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione, dei parametri di cui alla precedente lett. a) e delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- contributo ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze professionali.

d) Il Responsabile del Settore procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) L'erogazione delle somme ai dipendenti per le voci di cui al precedente punto b) verrà effettuata sulla base dei risultati conseguiti per i tre diversi livelli di performance parametrando i valori ottenuti in relazione all'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e alla presenza in servizio.

f) Il personale a tempo determinato potrà accedere al trattamento accessorio collegato alla performance solo dopo aver prestato servizio in relazione ad un contratto della durata di almeno sei mesi.

g) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

h) Qualora un dipendente abbia ricevuto compensi incentivanti conseguenti all'applicazione di specifiche disposizioni di legge sarà applicato un meccanismo di detrazione progressiva della performance complessiva (con esclusione della maggiorazione di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026) secondo i seguenti criteri:

- compenso aggiuntivo inferiore o pari ad euro 1.500: nessuna riduzione;
- compenso aggiuntivo superiore ad euro 1.500 ed inferiore ad euro 3.000: riduzione del 10%;
- compenso superiore ad euro 3.000: riduzione del 20%

Il bilanciamento suddetto avverrà applicando il criterio di cassa relativo all'esercizio per il quale viene liquidata la performance. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dipendenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico, in stretta correlazione con i parametri di attribuzione del premio per la performance individuale.

Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)

(art. 7, comma 4, lett. c)

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dal CCNL vigente e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.
2. Annualmente l'Ente, in presenza di sufficienti risorse disponibili per come individuate all'art. 4 del presente CCI, indice le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree, con termine di scadenza per la presentazione delle domande non inferiore a 15gg. dalla data di pubblicazione all'Albo on line. Nel modulo di domanda, predisposto dall'Ufficio personale, il dipendente dovrà anche provvedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale per le parti oggetto di valutazione nell'ambito della procedura.
3. Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio con almeno 3 anni di permanenza nella posizione economica. Per partecipare occorrono tre valutazioni individuali conseguite presso il Comune di San Gimignano (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle tre ultime annualità verranno utilizzate le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico). Nel caso in cui le tre valutazioni presso l'ente non siano disponibili per comando o distacco presso altri enti, le valutazioni mancanti saranno acquisite presso l'amministrazione utilizzatrice rapportando le stesse ai criteri utilizzati presso il Comune di San Gimignano.
I predetti requisiti, come quelli oggetto di valutazione ai fini del punteggio, vengono valutati al 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura. Ai fini del computo si specifica che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del periodo.
4. L'avviso di selezione specificherà la decorrenza per l'attribuzione delle progressioni. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Fermo restando il rispetto dei plessi normativi che interessano l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area, il numero dei differenziali annualmente attribuibili per ciascuna area viene determinato, tenendo conto delle risorse disponibili per tale istituto e della ripartizione nelle diverse aree del personale dell'ente, come sotto riportato:

	N. passaggi		
	2026	2027	2028
Operatore esperto	6	7	8
Istruttore	6	5	5
Funzionario	3	4	5
Totale	15	16	18

6. Il costo teorico complessivo nel triennio pari a circa € 45.000 e con incidenza media annua pari a circa € 15.000,00 potrà subire delle variazioni in diminuzione se il personale interessato è part time o in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
7. Per ogni area viene predisposta la graduatoria dei partecipanti in possesso dei requisiti, in base ai seguenti criteri:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE Media rapportata al punteggio massimo attribuibile delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite c/o il Comune di San Gimignano (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in	60/100	

ordine cronologico), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità		
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40/100	Sei punti per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale acquisito, rapportati in caso di frazione di anno durante i quali il dipendente ha ottenuto un punteggio complessivo per le voci relative a crescita professionale, contributo alla performance e competenze professionali, superiore al 70% del massimo ottenibile
PUNTEGGIO PERCENTUALE AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di sei anni (max 5% punteggio conseguito)	5%	Anni di NON progressione: > Sei = 2% del punteggio complessivo. > Otto = 3% de punteggio complessivo. > Nove o più anni: = 5% " "

8. In caso di parità di punteggio si procederà con l'attribuzione del differenziale al dipendente che ha il differenziale economico complessivo (storico e attuale) più basso e poi, in caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di San Gimignano.

Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d)

1. Le parti definiscono la misura delle indennità per le condizioni di lavoro, nel rispetto dei seguenti criteri generali per la sua attribuzione:

- ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, e riproporzionate in caso di part time, secondo le seguenti misure:
  - espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
  - espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
  - espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei rispettivi responsabili dei servizi, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente.

4. La disciplina di cui al presente articolo decorrerà dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

5. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni sottoelencate:

A. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati anche in base ai contenuti dei rispettivi DVR (Documento di Valutazione Rischi):

– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

B. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari e che di norma sia riferita ad una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) e che vengono di seguito così individuati:

- Economo comunale;
- Personale impiegato nei servizi che maneggiano in via continuativa valori per un minimo di euro € 20.0000,00 annui.

Art. 9 – Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa e prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità deve intendersi tesa a remunerare l'attività resa nel contesto ambientale esterno ai locali dell'amministrazione, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo, pertanto, al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante tale turno, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera ordinaria assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità per le condizioni di lavoro, mentre è cumulabile con l'indennità di funzione.
4. Il Comandante di Polizia, ove ne sussistano le condizioni giuridiche ed organizzative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. La misura dell'indennità giornaliera, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio esterno nel territorio, viene determinata in € 2,00 al giorno.
7. La disciplina di cui al presente articolo decorrerà dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f)

1. I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, che verrà erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di particolare rilevanza, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'incarico che comporta l'esercizio di specifiche responsabilità viene conferito con atto formale, dal quale decorrono i relativi effetti, anche economici.

3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, secondo i seguenti criteri:

a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile del Settore/servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dalla disciplina di ente;

c) La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di Settore/servizio provvede alla proposta di individuazione e riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate, verificando la corretta ed uniforme applicazione dell'istituto all'interno dell'ente;

4. Il responsabile del settore/servizio dovrà apprezzare la particolare rilevanza dei compiti svolti dal lavoratore nell'ambito delle seguenti fattispecie:

N.	COMPITI
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): *project manager* e personale di supporto;
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
14	Gestione di atti e/o procedure dalla significativa rilevanza economica
15	Esercizio di funzioni rilevanti in una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità
16	Compiti operativi ed istruttori di atti con elevata autonomia operativa
17	Esercizio di funzioni attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni pubbliche
18.	Altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Responsabile del Settore/servizio.

5. Il sistema di riconoscimento dell'importo dell'indennità in questione verrà determinato dal Responsabile del Settore/servizio sulla base dei profili di responsabilità e fasce di valore sotto indicati:

	N. di fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	Importo in €
Operatori	3	300
	4	500
	5	700
	6 o più	800
Operatori esperti	3	400
	4	600
	5	800
	6	1000
	7 o più	1200
Istruttori	3	600
	4	800
	5	1000
	6	1200
	7	1500
	8 o più	2000
Funzionari	4	1000
	5	1500
	6	2000
	7	2500
	8	3000
	9	3500
	10 o più	4000

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. In caso di variazioni giuridiche del rapporto di lavoro (assunzioni, cessazioni, comandi) l'importo viene riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'importo è soggetto alla decurtazione per malattia di cui all'articolo 71 del Decreto Legge n. 112/2008.

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g e lett. ag)

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo da erogarsi sulla base di specifica regolamentazione adottata nelle sedi opportune. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno implicano un automatico adeguamento del valore indicato in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate e non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità ovvero riportate nell'anno successivo.
Le modalità di ripartizione terranno generalmente conto dei seguenti criteri:
- adeguata valorizzazione dell'impegno richiesto ai dipendenti rispetto alla complessità ed entità delle procedure da porre in essere;
- riparto tra i soggetti intervenuti nella realizzazione di ciascuna fase in funzione del tempo impiegato, del ruolo svolto e delle responsabilità connesse.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono, con elencazione esemplificativa e non esaustiva, a:
- Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997: proventi da sponsorizzazioni; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011;

- Compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- Compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (IMU e TARI), ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- Compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- Compensi per collaudo, ex art. 61, comma 9, del d.l. 112/2008, conv. in legge 133/2008, per la quota destinata al fondo dell'ente di appartenenza;
- Compensi per le attività svolte dal personale dipendente in favore dell'ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;
- Compensi ai componenti delle commissioni di concorso (ai sensi del D.P.C.M. 24/04/2020 come disciplinato dal "Regolamento comunale delle procedure di concorso, selezione e accesso all'impiego" approvato con delibera di G.C. n. 38 del 07/03/2024).

3. L'incentivo per funzioni tecniche per le attività di cui al Codice dei contratti è ripartito fra i soggetti individuati con apposito regolamento e secondo i criteri definiti nell'allegato sub "A" al presente contratto integrativo.

Art. 12 – Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h)

1. Per ciò che concerne il welfare integrativo (ex art. 45 del CCNL 23/02/2026) le parti concordano quanto segue:

L'importo individuato (pari a € 45.000,00) viene finalizzato alla concessione di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tramite l'attribuzione, indicativamente nei mesi di novembre/dicembre, di buoni spesa o voucher, quale specifica tipologia di beneficio di welfare.

Requisiti di accesso Sono destinatari delle misure di welfare previste dal presente CCI:

a) i dipendenti a tempo indeterminato che, nell'anno di riferimento, abbiano prestato servizio presso l'Ente per un periodo complessivo non inferiore a tre mesi;

b) i dipendenti a tempo determinato che, alla data del 1° novembre dell'anno di attribuzione, risultino in servizio e abbiano prestato servizio presso l'Ente, nell'anno di riferimento, per un periodo complessivo non inferiore a tre mesi;

c) i dipendenti di altra amministrazione comandati in ingresso presso il Comune di San Gimignano che, alla data del 1° novembre dell'anno di attribuzione, risultino in servizio presso l'Ente e abbiano prestato servizio presso il Comune, nell'anno di riferimento, per un periodo complessivo non inferiore a tre mesi.

Ai fini del computo del periodo di servizio sono equiparati al servizio effettivamente prestato i periodi di assenza per malattia, maternità e congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Criteri di attribuzione: L'importo massimo annuale riconoscibile a ciascun dipendente è pari a € 500,00. In caso di assunzione, cessazione dal servizio, attivazione comando (in ingresso o in uscita) o aspettativa non retribuita (per esigenze personali, incarico dirigenziale o politico o amministrativo ecc.) nel corso dell'anno, l'importo annuo da erogare in buoni viene determinato in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato nell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata, ai fini del calcolo, come mese intero. L'importo risultante dal riproporzionamento è arrotondato al multiplo di € 5,00 superiore.

L'eventuale importo residuo non utilizzato rispetto alle risorse destinate al Piano di Welfare costituirà economia delle medesime risorse e sarà destinato ad incrementare le somme destinate alla performance del medesimo anno, secondo quanto previsto dal presente CCI.

Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j)

1. Qualora nell'anno di competenza al titolare di incarico di EQ venga corrisposto uno o più dei compensi aggiuntivi previsti per legge (incentivi per: funzioni tecniche, per recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc) la retribuzione di risultato spettante sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

- compenso aggiuntivo inferiore o pari al 50% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: nessuna riduzione;
- compenso aggiuntivo superiore al 50% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 20%;
- compenso aggiuntivo superiore al 100% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 30%
- compenso aggiuntivo superiore al 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 50%.

2. I minori importi corrisposti a titolo di risultato andranno ad aumentare proporzionalmente le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 14 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l) z) e ac)

1. In relazione alle disposizioni che disciplinano le turnazioni del personale le parti concordano che:

a) si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 25% del totale delle giornate lavorate calcolato di norma su base mensile; il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, nel qual caso il numero massimo di turni notturni non può superare il numero di 12 se riferito al periodo mensile;

b) in relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 2026 le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 25, comma 8, del CCNL-2026 le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi

c) in relazione all'articolo 25, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2026, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. 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.

Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m),

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL-2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
b) 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 apparecchiatura 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.
c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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 compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n)

1. Le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza i limiti temporali del comma 3, dell'art. 53 del CCNL-2026 e l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici

giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato al precedente comma 1.

Art. 17 – Lavoro straordinario e banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) e s)

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL-2026, le parti concordano che:

a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 35 ore.

Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) e p-bis)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, servizi organizzati su turni, addetti agli sportelli aperti al pubblico negli orari di front-office, etc..
3. Le fasce temporali di flessibilità anticipata o posticipata sia in entrata che in uscita vengono stabilite in 30 minuti rispetto all'orario prestabilito per il servizio.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 19 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q)

1. Le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in misura superiore alle tredici settimane annue e, comunque, non superiore alle 20 settimane annue.
2. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r)

1. Le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro presso altri enti locali ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di elevata qualificazione.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t)

1. Le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a fornire alla delegazione sindacale le opportune informazioni sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. Per le finalità di cui al comma precedente potranno essere fissati incontri per illustrare le misure più rilevanti di innovazione tecnologica che l'Amministrazione intende adottare e gli obiettivi dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 22 – Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. implicante una riduzione delle risorse del Fondo

(art. 7, comma 4, lett. u)

1. Le parti concordano di incrementare le risorse di cui all'art. 16, comma 6 CCNL 23/02/2026 (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) di un importo pari a Euro 15.000,00 (quindicimila/00) su base annua.
2. A tal fine, visti i limiti dell'art. 23, comma 2, Dlgs 75/2017, si concorda altresì di ridurre in via strutturale e permanente la parte stabile del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.

Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, lett. v)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;

b. le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri:
- tempo lavoro;
- peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse;
- valutazione e altri criteri secondo il sistema adottato dall'ente;

c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente e la sua quantificazione sarà correlata al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal Responsabile o dall'organo competente;
f. gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei su indicati criteri rappresentano economie di bilancio.
g. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 16, comma 5, del CCNL-2026, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
h. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
- complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
- estensione temporale dell'incarico conferito
- criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
- carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
- entità del carico di lavoro assunto
- livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;

Art. 24 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Comandante di Polizia Locale con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale determinato per tali finalità in sede di Conferenza dei Dirigenti/ Responsabili di Settore/ servizio.
3. Le variabili individuate all'art. 97 del CCNL 2022 sono graduate secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

a) GRADO RIVESTITO

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria della legge regionale. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati e ad essi viene assegnato un parametro secondo la seguente tabella:

Agente	Area degli Istruttori	Parametro 10
Ispettore e Assistente scelto	Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q.	Parametro 20
Ufficiale	Area dei Funzionari ed E.Q.	Parametro 30

b) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su diverse variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere e al correlato sistema di pesature, come di seguito rappresentato:

	Responsabilità ordinarie rispetto al ruolo	Parametro 1
Progetti	Con specifici risultati da conseguire	Parametro 5

straordinari		
Funzioni e servizi	Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere- media complessità	Parametro 5
Funzioni e servizi	Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere – alta complessità	Parametro 10
Funzioni e servizi	Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere – elevata complessità con forte autonomia	Parametro 15

c) PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Questo ente, considerate le elevate ed ampie competenze svolte dal servizio in tema di sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e di gestione delle criticità sociali rapportate alle dimensioni del territorio di competenza e alle articolazioni organizzative interne ritiene congruo applicare un parametro di 0,9;

4. Determinato il punteggio totale di ogni figura sulla base del prodotto dei tre fattori sopra individuati (grado x responsabilità x peculiarità), il sistema di determinazione del valore dell'indennità sarà pertanto calcolato in base alla seguente formula con riferimento alle sole posizioni che abbiano ottenuto un punteggio superiore a 150:

Indennità = Budget assegnato X (punteggio singolo/sommatoria tutti punteggi)

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa)

1. Ai sensi dell'articolo 27, comma 10, del CCNL-2026, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro e a condizione che vengano prestate più di sei ore di lavoro:

a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile per assicurare il normale svolgimento dei servizi (compresi gli interventi di sgombero neve);

b) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee e referendum, qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali;

c) operatori della polizia locale con servizio organizzato su turni giornalieri di lavoro per assicurare il regolare funzionamento dei servizi di competenza;

d) operatori e insegnanti impiegati nell'ambito educativo per la prestazione di attività diverse da quelle di vigilanza e custodia esercitate in concomitanza con l'ordinario orario di lavoro;

e) addetti alle biblioteche con servizio organizzato su turni e/o per necessità di garantire l'ordinata fornitura dei servizi istituzionali.

Art. 26 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico

(art. 7, comma 4, lett. ab)

1 Gli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico si riferiscono al prolungamento di una settimana del calendario di apertura del nido d'infanzia rispetto al calendario ordinario, tutti i giorni nel consueto orario prestato nelle settimane precedenti.

2 Le somme, complessivamente individuate, per ogni anno, in euro € 1.250,00, vengono finanziate col fondo risorse decentrate a valere sulla quota di ripartizione del fondo destinata alla premialità generale.

Art. 27 - Disciplina della differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. ae)

1. In attuazione dell'art. 48 del CCNL-2026, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativo alla performance individuale;
- la maggiorazione verrà erogata al dipendente che per ogni area professionale ha conseguito la valutazione più alta. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri di priorità:
  - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
  - Non aver mai percepito la maggiorazione
  - Minore età anagrafica

Art. 28 - Criteri di ripartizione dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 7, comma 4, lett. am)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata con apposita delibera di giunta, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del d.lgs. n. 285/1992 sono destinati interamente a "Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio".

Art. 29 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto

(art. 7, comma 4, lett. ah)

1. La disciplina del lavoro da remoto potrà essere definita da apposito regolamento comunale, nel rispetto della normativa vigente, tenendo conto delle seguenti indicazioni:

a) potrà accedere al lavoro da remoto il personale assunto e in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non rientrante in quei profili e/o attività definite oggettivamente incompatibili con il lavoro a distanza;

b) per l'accesso al lavoro da remoto, dovranno essere applicati, con lo stesso peso, i seguenti criteri di priorità per i lavoratori che:

- documentino particolari e proprie esigenze di salute;
- assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della legge 104/1992;
- godano dei benefici previsti dal d.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità, sino al compimento dei tre anni del proprio figlio;

c) una volta applicate le priorità della precedente lettera dovranno essere tenute in considerazione i seguenti fattori:

- distanza tra il luogo di lavoro e il luogo di residenza, superiore a 30 km;
- presenza nel nucleo famigliare del lavoratore di un famigliare con particolari e documentate esigenze di salute;
- presenza nel nucleo famigliare di due o più figli conviventi minorenni;

2. Per le casistiche di cui sopra, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16/11/2022, sarà possibile estendere il numero di giornate di prestazione in modalità da remoto rispetto al limite ordinariamente previsto per il restante personale.

Allegato "A" - Definizione dei criteri di attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche al personale dipendente (art. 45 D.LGS. 36/2023

Articolo 7, comma 4, lettera ag), CCNL-2026

1. **DESTINATARI DEGLI INCENTIVI:**

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

-responsabile unico del procedimento - RUP;
-soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
-collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
-redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
-redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
-redazione del progetto esecutivo;
-coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
-verifica del progetto ai fini della sua validazione;
-predisposizione dei documenti di gara;
-direzione dei lavori;
-ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
-coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
-direzione dell'esecuzione;
-collaboratori del direttore dell'esecuzione;
-coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
-collaudo tecnico-amministrativo;
-regolare esecuzione;
-verifica di conformità;
-collaudo statico;
-coordinamento dei flussi informativi;
-i collaboratori dei suddetti soggetti.

2. **MODULAZIONE DEL FONDO IN RELAZIONE ALL'IMPORTO E ALLA COMPLESSITA'**

1. L'effettiva percentuale di alimentazione del fondo è data dall'applicazione dei seguenti parametri:

Tabella A1 – LAVORI PUBBLICI

Graduazione della percentuale in relazione all'importo: il parametro di entità (PE) è compreso tra 1 e 0,60, secondo i seguenti scaglioni

Importo a base di gara (in Euro)		PE
Da	A	
100.000,01	250.000,00	1,00
250.000,01	500.000,00	0,90
500.000,01	1.000.000,00	0,80
1.000.000,01	5.000.000,00	0,70
5.000.000,01		0,60

Graduazione della percentuale in relazione alla complessità: il parametro di complessità (PC) è compreso tra 1,00 e 0,60 secondo i seguenti livelli

Descrizione complessità	PC
Opere per le quali sono necessari lavori o componenti di notevole contenuto tecnologico o di rilevante complessità tecnica, quali strutture, impianti e opere speciali	1,00
Opere o lavori di media complessità (restauro conservativo, ristrutturazione, nuova costruzione di immobili ed opere di urbanizzazione)	0,80
Opere o lavori che comportano procedure espropriative	0,80
Opere e lavori di bassa complessità	0,60

Tabella A2 – SERVIZI/FORNITURE.

Graduazione della percentuale in relazione all'importo: il parametro di entità (PE) è compreso tra 1,00 e 0,60, secondo i seguenti scaglioni

Importo a base di gara (in Euro)		PE
Da	A	
100.000,01	200.000,00	1,00
200.000,01	500.000,00	0,80
500.000,01		0,60

Graduazione della percentuale in relazione alla complessità: il parametro di complessità (PC) è compreso tra 1,00 e 0,20 secondo i seguenti livelli

Descrizione complessità	PC
Servizi e/o Forniture innovativi	1,00
Servizi e/o Forniture occasionali	0,80
Servizi e/o Forniture ripetitive ad alta difficoltà gestionale	0,60
Servizi e/o Forniture ripetitive con media difficoltà gestionale	0,40
Servizi e/o Forniture di scarsa complessità	0,20

2. Il parametro di complessità potrà essere motivatamente individuato dal responsabile competente anche in misura inferiore ai dati sopra indicati al momento della costituzione del gruppo di lavoro.
3. Per la determinazione della percentuale di alimentazione si applica la seguente formula: 2%*PE*PC = percentuale da applicare.

3. RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative **a lavori**, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

A	**Responsabile Unico del Progetto e collaboratori**	28%
	RUP	20%
	collaboratori tecnici e amministrativi del RUP	8%
B	**Programmazione della spesa per investimenti**	3%
C	**Progettazione**	20%
	Documento di fattibilità delle alternative progettuali	1%
	Progetto di fattibilità tecnico economica	8%
	Progetto esecutivo	9%
	Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
D	**Verifica preventiva della progettazione**	5%
E	**Predisposizione documenti di gara CUC**	7%
	Responsabile della fase di affidamento (predisposizione documenti di gara e responsabilità del procedimento)	4%
	Collaboratori amministrativi della fase di affidamento	3%
F	**Direzione Lavori**	20%
	Direttore dei Lavori	13%
	Direttori operativi, ispettori di cantiere, altri collaboratori della DL amministrativi	7%
G	**Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione**	10%
H	**Collaudo tecnico amministrativo – Regolare esecuzione (1%)**	2%
I	**Collaudo statico**	1%
L	**Coordinamento dei flussi informativi**	4%
	TOTALE	100%

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative **a servizi e forniture**, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

A	**Responsabile Unico del Progetto e collaboratori**	33%
	RUP	23%

	collaboratori tecnici e amministrativi del RUP	10%
B	**Programmazione della spesa per investimenti**	3%
C	**Progettazione**	16%
	Predisposizione DUVRI	4%
D	**Procedura di affidamento compresa la predisposizione dei documenti di gara**	10%
	Responsabile della fase di affidamento (predisposizione documenti di gara e responsabilità del procedimento)	6%
	Collaboratori amministrativi della fase di affidamento	4%
E	**Direzione Esecuzione**	28%
	Direttore Esecuzione	18%
	Collaboratori tecnici e amministrativi	10%
F	**Verifica di conformità – Regolare esecuzione**	2%
G	**Coordinamento dei flussi informativi**	4%
	TOTALE	100%