

COMUNE DI RIMINI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028**

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028

Premesso che:

- in data 8 luglio 2026, è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028";
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 42 del 22 luglio 2026, acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 267928 in data 23 luglio 2026, ha rilasciato il prescritto parere di cui all'articolo 8, comma 7 del CCNL 23/02/2026 e di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 28 luglio 2026, n. 306, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale o in sua assenza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica (Capo Dipartimento Risorse) alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028;

In data 31 luglio 2026, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028, nel testo già firmato in data 8 luglio 2026, in sede di pre-intesa, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to dott.ssa VALERINO Diodorina

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Tamburini F.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Monaldini M.

R.S.U. F.to Berretta C.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Zavatta D.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Marchetti D.

R.S.U. F.to Grandicelli P.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Vitali C.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P. F.to Ferri L.

C.S.A.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Rimini 2026-2028

Art. 1 Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (CCDI) del personale dipendente si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2026, salvo diverse decorrenze indicate nei successivi articoli, e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'articolo 8 commi 1 e 8 del CCNL 23 febbraio 2026, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di CCNL o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto.
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale dal CCNL 23 febbraio 2026 (sia quelli relativi alla performance, sia quelli relativi al sistema delle indennità e a tutti i restanti istituti ad esso demandati), non già contenuti in altri accordi.
3. Alla scadenza il CCDI si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, - salvo diversa disposizione legislativa o contrattuale, fino alla stipula del nuovo contratto, anche a seguito di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) salvo che ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, nei termini previsti dal successivo articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile, verranno erogate esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL. Verrà data applicazione alla disposizione dell'articolo 59, comma 1, ultimo periodo del CCNL 23/2/2026, per cui le risorse di parte stabile di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 non utilizzate nell'anno vengono rese disponibili negli anni successivi.
4. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Rimini, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando (come previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004), in convenzione (art. 18 CCNL 23/2/2026) o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001), nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001, esclusi i dirigenti. Eventuali disposizioni difformi sono riportate nei singoli articoli.
5. Ferma restando la validità temporale delle norme contenute nel CCDI, la verifica sullo stato di attuazione delle disposizioni e dei relativi effetti è effettuata a cadenza periodica, a conclusione delle procedure di applicazione degli istituti contrattuali, ovvero su richiesta formale e motivata di una delle parti, attraverso apposito incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.
6. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salva diversa determinazione delle parti stesse.
7. Il CCDI non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
8. L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI di destinazione delle risorse decentrate, degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet.

Art. 2

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'articolo 59 commi 1, 2, 3 e 3-bis del CCNL 23/02/2026

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e

finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è comunicata alla RSU ed alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

2. Le risorse decentrate sono destinate annualmente secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse, quali:

- a) indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004, come aggiornata dall'art. 60 del CCNL 23 febbraio 2026, indennità professionale per le educatrici dei nidi d'infanzia di cui all'articolo 31 comma 7, secondo periodo, del CCNL 14 settembre 2000 e indennità per il personale educativo e docente scolastico (educatrici ed insegnanti) prevista dall'articolo 6 del CCNL 5 ottobre 2001, i cui importi sono definiti nei rispettivi CCNL;
- b) indennità di direzione e di staff di cui all'articolo 37 – comma 4 del CCNL 6 luglio 1995, per il personale dell'ex 8^a qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1° aprile 1999;
- c) incrementi retributivi della progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 o conseguiti in base a quanto definito dall'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 – differenziali stipendiali di progressione economica all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 23/2/2026 – differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale in servizio alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale (1/4/2023) ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022;
- d) oneri per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori, in applicazione del CCNL 31 marzo 1999, dell'area di vigilanza e del personale della prima e seconda qualifica funzionale. Tali oneri dal 1999 sono stati decurtati sulla quota di cui all'art. 15 c. 1 lett. a) del CCNL 1/4/1999 per Euro 11.180,00;
- e) indennità per turno (art. 25 commi 5, 5-bis e art. 9 del CCNL 23 febbraio 2026) e indennità per lavoro ordinario festivo (art. 26 comma 1 del CCNL 23 febbraio 2026, come esplicitato dal parere ARAN ID35089 del 9/7/2025) definite nell'importo dai CCNL;
- f) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 entro i valori minimi e massimi rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e dall'articolo 59 comma 3-bis del CCNL 23/02/2026);
- g) indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21 maggio 2018);
- h) compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione ai sensi dell'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, con riferimento ai criteri di cui all' articolo 7 del presente contratto;
- i) indennità di servizio esterno di cui all'articolo 47 del CCNL 23/2/2026, tenendo conto del valore minimo previsto dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23/02/2026, per il personale della polizia locale che rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza, come disciplinato dall'articolo 6 del presente contratto;
- j) indennità di funzione di cui all'articolo 97 del CCNL 16 novembre 2022 per il personale della polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, come disciplinato dall'articolo 20 del presente contratto;
- k) i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21 maggio 2018, confluite fra le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022, ivi compresi gli incentivi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21 maggio 2018, con riferimento ai criteri previsti dalle specifiche normative in materia e dall'articolo 8 del presente contratto;
- l) premi correlati alla performance organizzativa e individuale (c.d. incentivo al merito e alla produttività anche riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della performance generale dell'Ente), che possono essere integrati dalle economie e dai residui realizzati sugli altri istituti contrattuali, quando non vincolati nel loro utilizzo, dalle entrate di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle risorse derivanti da fondi europei/comunitari/nazionali relativi a specifici progetti o programmi, che integrano il fondo ai sensi dell'art. 79 c. 2 del CCNL 16/11/2022 (ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999) che, ai sensi della deliberazione della Corte conti Sezione Autonomie 20/2017, sono escluse dal rispetto dei limiti imposti dall'art. 23

c. 2 del D.Lgs. 75/2017; tale quota è comprensiva della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 commi 1, 2 e 3 del CCNL 23/02/2026;

- m) premi correlati alla performance organizzativa c.d. incentivo di produttività riferito a specifici progetti, anche finanziati con i proventi di cui all'articolo 208 comma 5 bis del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, qualora collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- n) incentivo di produttività a favore dei messi notificatori, riconosciuto esclusivamente sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/5/2018, confluite fra le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000;
- o) forme di welfare aziendale, di cui all'art. 45 del CCNL 23/2/2026;
- p) ogni altro emolumento previsto da specifiche disposizioni di legge o di contratto.

3. Le parti concordano che le somme non spese del fondo riferito alle prestazioni di lavoro straordinario sono destinate alle risorse decentrate variabili per l'anno successivo e vengono impiegate, di norma, per incrementare l'incentivo di cui al comma 2, lettera "l" del presente articolo.

4. Le risorse decentrate sono impiegate secondo i vincoli di destinazione stabiliti dalla contrattazione nazionale e decentrata.

5. Le parti verificano, in sede di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate, se permangono le condizioni che hanno determinato l'attribuzione al personale dei compensi previsti dalla presente disciplina o dal contratto nazionale stesso.

Art. 3

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).
3. Il riconoscimento del premio riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance (documento conclusivo del Ciclo della performance) e certificato dal Nucleo di valutazione.
4. È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità che prescindono dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa (c.d. incentivo al merito e alla produttività) dovranno essere improntati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.
5. Alla distribuzione dei compensi e degli istituti incentivanti riferiti al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente, misurato attraverso l'indice di produzione effettiva (Ipe) o altri strumenti analoghi, concorrono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che maturano un periodo di servizio non inferiore a 600 ore di presenza ordinaria effettiva (o proporzionate ove previsto) nell'anno oggetto di valutazione ed una valutazione della performance individuale pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile.
6. Concorrono altresì i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che, oltre ai requisiti di cui al comma 5, abbiano maturato un periodo di servizio nel biennio precedente all'anno oggetto di valutazione pari, almeno, alle ore di presenza ordinaria effettiva di un anno. Tale disposizione non si applica ai dipendenti con contratto di formazione e lavoro.

7. Concorrono altresì i dipendenti in comando presso il Comune di Rimini (così come previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004), in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D. Lgs. n. 165/2001), in convenzione (ex art. 18 CCNL 23/2/2026) che possiedono i requisiti di cui al comma 5. Qualora il comando/assegnazione/convenzione sia stato attivato o cessato in corso d'anno, il requisito di cui al comma 5, riferito alla presenza in servizio, è proporzionato al periodo di effettivo servizio presso il Comune di Rimini. Resta inteso che per i dipendenti in comando/assegnazione/convenzione presso l'Ente che abbiano cessato o costituito il rapporto di lavoro in corso d'anno, costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema premiante e valutativo la presenza in servizio per almeno due mesi nell'anno solare, svolti a full time. Per tale personale saranno riproporzionate al periodo di servizio sia le ore di presenza necessarie per l'accesso al sistema valutativo sia quelle per l'accesso al sistema premiante, con riferimento ai parametri definiti nel sistema di valutazione per il personale dipendente. Questi dipendenti sono valutati con le medesime modalità previste per il personale dipendente del Comune.

8. I dipendenti in comando, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001), in convenzione (art. 18 CCNL 23/02/2026) o distacco presso altre Amministrazioni/Enti concorrono al trattamento economico accessorio dei premi collegati alla performance (c.d. incentivo di produttività) dell'ente presso cui prestano servizio salvo diversa disposizione pattuita fra gli enti stessi.

9. I premi collegati alla performance (c.d. incentivo al merito ed alla produttività) sono corrisposti in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi della struttura operativa riconducibile alla responsabilità dirigenziale (intesa come performance organizzativa di struttura dirigenziale) e all'ente nel suo complesso (intesa come performance organizzativa di Ente);
- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);
- al grado di conseguimento di eventuali ulteriori specifici obiettivi anche di tipo gestionale riferiti alla struttura di appartenenza (progetti di produttività specifici anche finanziati con proventi esterni all'ente – es. progetti comunitari).

10. La quota del fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivo (premi correlati alla performance), ivi compresa – con gli opportuni adeguamenti in relazione ai contenuti del progetto – quella destinata agli specifici progetti di produttività di cui al successivo comma 13, è attribuita sulla base:

- del grado di conseguimento dei risultati della struttura e dell'ente nel suo complesso;
- dei risultati e dei comportamenti individuali;
- del numero di dipendenti valutati;
- della fascia di presenza in servizio;
- dell'area di inquadramento, con la quale si apprezza la diversa responsabilità delle funzioni richieste dal ruolo.

Il regolamento recante metodologia per la valutazione della prestazione dei dipendenti definisce i pesi e i punteggi dei diversi fattori qui indicati.

11. Per il calcolo del premio individuale si considera, con gli opportuni adeguamenti in relazione ai contenuti del progetto:

- a) la presenza ordinaria effettiva, graduata in fasce;
- b) il peso correlato all'area di inquadramento;
- c) il valore in esito alla valutazione della prestazione lavorativa, effettuata dal dirigente, relativamente ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi (performance individuale);
- d) relativamente all'incentivo di produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente, (premi collegati alla performance), viene preso a riferimento il grado di conseguimento dei risultati della struttura organizzativa e dell'ente. Con riferimento alla performance dell'Ente si considera positivo il risultato quando la media del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali definiti negli strumenti di programmazione annuale (PIAO) è pari almeno al 70% e gli indicatori utili per verificare la produttività del personale evidenziano almeno un mantenimento degli standard di produzione. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (media del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali in misura inferiore al 70% e il mancato mantenimento degli standard di produzione) non verrà corrisposto alcun premio correlato alla performance (c.d. incentivo al merito e alla produttività).

12. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base a quanto definito nella vigente metodologia di valutazione, è attribuita una maggiorazione della quota dell'incentivo riferita alla performance individuale, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23/2/2026, pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante. In ogni caso tale maggiorazione, complessivamente, non potrà essere attribuita ad un contingente di personale superiore al 2% dei dipendenti ammessi al sistema premiante (considerando anche quelli con

incentivo pari a Euro 0,00) nell'anno di riferimento. Il sistema di valutazione definirà i criteri per l'attribuzione della maggiorazione in caso di situazioni di parità di punteggio.

13. Il fondo delle risorse decentrate può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'amministrazione ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, derivanti:

- dal conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PIAO o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione utili per incentivare anche specifici progetti di produttività, scelti tra gli obiettivi di DUP e/o PIAO, ovvero operativi e/o gestionali, che prevedono una riorganizzazione dell'attività gestionale o progettuale, intesa al conseguimento di un più elevato grado di efficienza e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linea ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff;
- dal potenziamento dei servizi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali ad esempio quelli previsti dall'articolo 208, comma 5 bis del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- da risorse comunitarie/europee/nazionali per l'incentivazione del personale dell'ente preposto all'attuazione di specifici progetti europei/comunitari/nazionali finanziati con risorse esterne al bilancio dell'ente (trattasi di risorse che ai sensi della delibera della Corte dei conti sez. riunite n. 20/2017 non entrano nel tetto di cui all'art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017). La disciplina applicativa sarà adottata con specifico atto previo confronto con le rappresentanze sindacali.

14. In sede di costituzione delle risorse decentrate variabili, la Giunta definisce l'ammontare annuo da destinare a progetti specifici di produttività che coinvolgono le diverse strutture dell'Ente.

Successivamente, in sede di contrattazione decentrata per la ripartizione del fondo del salario accessorio, fra gli stanziamenti destinati ai premi collegati alla performance (incentivo al merito e alla produttività) possono essere individuati ulteriori progetti di produttività in aggiunta a quelli già definiti dalla Giunta Comunale.

Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

15. I premi collegati alla performance (incentivo di produttività) riferiti al/i progetto/i di cui al comma 14, si aggiungono ai premi collegati alla performance organizzativa (dell'ente e della struttura dirigenziale) e alla performance individuale, fatto salvo quanto definito al successivo comma 17 e vengono liquidati al gruppo di lavoro a consuntivo (ovvero, per i progetti articolati in fasi, a consuntivo delle singole fasi), una volta certificato il grado di raggiungimento dell'obiettivo (o delle singole fasi). Per poter riconoscere al personale l'incentivo occorre che il grado di raggiungimento dell'obiettivo (o delle singole fasi) sia almeno pari al 70% (in caso di mancato raggiungimento del predetto limite le relative risorse, se variabili, saranno acquisite a bilancio). Per la quantificazione della quota di incentivo individuale spettante si tiene conto dell'apporto quali-quantitativo fornito dai dipendenti coinvolti, come attestato dal dirigente ed, eventualmente, dell'area di appartenenza. Può accedere al premio aggiuntivo collegato alla performance riferito ai progetti sopra individuati il personale dipendente dell'area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione facente parte del gruppo di lavoro coinvolto, con esclusione del personale dirigenziale e di quello titolare di incarico di elevata qualificazione. Le parti definiscono il seguente iter attuativo dei premi collegati alla performance riferiti agli specifici progetti. I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative devono:

- 1) individuare i progetti di miglioramento e potenziamento dei servizi già definiti fra quelli previsti negli strumenti di programmazione, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;
- 2) definire i dipendenti coinvolti e la partecipazione richiesta da ciascuno al progetto;
- 3) stabilire le modalità di ripartizione delle risorse nel caso di conseguimento degli obiettivi previsti;
- 4) presentare la proposta di progetto al dirigente competente in materia di incentivazione del personale e al Segretario Generale entro i primi mesi dell'anno durante la fase di predisposizione degli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, da sottoporre alla Giunta per l'approvazione qualora il progetto abbia un'importante riflesso economico dal punto di vista degli incentivi oppure, qualora abbia un riflesso economico più limitato, sarà vagliato/approvato dal Segretario Generale e/o dal Dirigente competente in materia di sistemi incentivanti;
- 5) provvedere, a conclusione del progetto, a rendicontare i risultati ottenuti e, in caso di positivo raggiungimento, a certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse in relazione ai risultati conseguiti, al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti. L'ufficio personale provvederà ad effettuare gli eventuali abbattimenti del premio riferito alla performance organizzativa (ordinario) come indicato al successivo comma 17.

Ulteriori aspetti applicativi saranno disciplinati nel Regolamento recante metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente o in apposite discipline applicative.

16. La presenza ordinaria effettiva è determinata dalle ore ordinarie relative a:

- a) servizio ordinario effettivamente prestato e registrato comprensivo dell'eventuale flessibilità maturata e compensata nell'anno di riferimento;
- b) credito formativo, disposizione alternativa al completamento dell'orario di lavoro nel periodo successivo alla chiusura dell'anno scolastico per il personale educatore ed insegnante di nidi e scuole dell'infanzia;
- c) periodo di astensione obbligatoria per maternità e paternità ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001;
- d) periodo di malattia per infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- e) permesso giornaliero od orario di cui alla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- f) recupero del maggior orario di servizio (banca ore a recupero/flessibilità dell'anno precedente recuperata nel mese di gennaio dell'anno successivo/straordinario a recupero);
- g) permesso sindacale per attività RSU e partecipazione alle assemblee sindacali;
- h) assenze per malattia connesse all'effettuazione di terapie salvavita;
- i) permessi delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL per attività sindacale funzionale alle relazioni sindacali con l'Ente (incontri, assemblee, ecc.);
- j) minor servizio prestato dal personale turnista che lavora 35 ore settimanali.

17. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (incentivi ISTAT, condono, tributi, anti evasione IMU-TARI, progettazione/funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, incentivi finanziati con risorse comunitarie/europee/nazionali ...), nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui ai commi 13 e 14, il premio riferito alla performance organizzativa (ordinario), con esclusione della quota di maggiorazione di cui al comma 12, è ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo percepito dallo stesso dipendente a titolo di incentivo specifico e riferito alla medesima annualità, al netto della franchigia pari a Euro 4.500,00 annuali. La medesima disciplina si applica ai titolari di incarico di elevata qualificazione con riferimento alla retribuzione di risultato. Le economie determinate in applicazione della presente disposizione sono ridistribuite fra il personale partecipante ai premi riferiti alla performance per il personale dipendente, mentre per i titolari di incarichi di elevata qualificazione sono ridistribuite con riferimento alla retribuzione di risultato.

Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma i compensi disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017 (prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato), l'indennità di servizio esterno, di funzione, di condizioni di lavoro, di specifiche responsabilità.

18. Le somme derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 (commi 1, 2, 3 e 4) della Legge 449/1997 integrano le risorse variabili del fondo del salario accessorio così come previsto dall'articolo 67 comma 3, lettera a) del CCNL 21/5/2018 e come riconfermato dall'articolo 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022.

Le risorse di cui sopra sono erogate conformemente a quanto disciplinato dallo specifico regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136 e alle sue successive modifiche ed integrazioni e dalle norme di legge vigenti, fatto salvo quanto previsto al comma 17 del presente articolo in ordine alla riduzione del premio riferito alla performance organizzativa ordinario, nonché di quanto previsto dall'articolo 8, comma 5 del presente CCDI in ordine alla correlazione fra gli incentivi dovuti in base a disposizioni di legge e la retribuzione tabellare annua del personale dipendente e la retribuzione tabellare annua maggiorata della retribuzione di posizione in godimento per i titolari di incarichi di E.Q.. Eventuali modifiche al predetto regolamento (criteri per l'applicazione dell'articolo 43 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449) saranno oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

La quota riferita ai proventi derivanti da convenzioni con soggetti terzi dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, pari al 50% dei ricavi netti, integra il fondo del salario accessorio e viene corrisposta al personale coinvolto nell'attività in misura pari all'80% secondo la disciplina definita nello specifico regolamento.

19. Relativamente agli effetti di cui all'articolo 70 del CCNL 21 maggio 2018 sulla premialità individuale si rimanda la trattazione alla contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate.

Art. 4

Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree premia i dipendenti che hanno acquisito il maggior grado di competenza professionale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area attraverso l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più differenziali stipendiali. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse destinate a tale istituto.

2. Concorrono alla progressione economica all'interno delle aree i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune, i dipendenti in comando, in assegnazione temporanea (art. 30 comma 2-sexies del D.Lgs. 165/2001), e in convenzione (art. 18 CCNL 23/2/2026) o in distacco presso altre Amministrazioni o aziende

nell'interesse del Comune (ai quali si applicano gli stessi criteri di accesso e selezione), in possesso dei requisiti di accesso alla selezione. La selezione per l'attribuzione della progressione economica sarà avviata d'ufficio, pertanto, coloro che non intendono partecipare alla selezione devono obbligatoriamente comunicarlo per iscritto all'ufficio Sistemi Incentivanti entro il 31 gennaio di ogni anno. Per la selezione all'1/1/2026 la comunicazione va inoltrata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI normativo.

3. Per accedere alla selezione il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente deve possedere i seguenti requisiti: a) non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della progressione economica di cui all'articolo 14 del CCNL 23/2/2026 ed essere in servizio attivo a tale data di decorrenza. Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata e dell'effettivo servizio svolto da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre. Inoltre, al fine del soddisfacimento del requisito si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato nei cinque anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima area di inquadramento; a bis) non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data della selezione; a-ter) aver conseguito almeno 3 valutazioni nell'ente e nell'area di inquadramento per cui si concorre, eventualmente anche con rapporto di lavoro a tempo determinato nei 6 anni precedenti alla data della selezione.

4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione economica all'interno delle aree e avviene mediante procedura selettiva di area per ciascun Dipartimento o struttura simile di massima dimensione, è attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e costituisce elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D.Lgs. 150/2009 e pertanto i differenziali stipendiali devono essere riconosciuti in modo selettivo. Per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione verrà stilata una apposita graduatoria di Ente, separata dal restante personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

5. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è determinato in funzione delle risorse appositamente stanziare attraverso la contrattazione decentrata integrativa annuale per tale finalità. Tali risorse, salvo diversa previsione in sede di contrattazione decentrata delle risorse annuali, sono ripartite fra le strutture di massima dimensione (Dipartimenti) e fra le strutture collocate fuori dai Dipartimenti, purché a queste ultime risultino assegnati almeno 20 dipendenti (a tempo indeterminato) alla data di decorrenza della progressione economica, nonché fra il gruppo di ente del personale titolare di incarico di elevata qualificazione. Le risorse vengono ripartite in rapporto al costo teorico della progressione di tutti gli appartenenti al Dipartimento/Settore/Unità di progetto/U.O.A. che dispongono dei requisiti oggettivi previsti al comma 3 per accedere al beneficio. Le risorse così assegnate sono utilizzate fino alla concorrenza dell'importo, nelle apposite graduatorie di area di ciascuna struttura organizzativa sopra individuata.

6. Il personale delle strutture collocate fuori dai Dipartimenti a cui è assegnato un numero di dipendenti inferiore alle 20 unità sarà aggregato a quello appartenente ad una struttura di massima dimensione o ad altra struttura collocata fuori dai Dipartimenti. Ciò verrà stabilito annualmente, dal dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, all'avvio del percorso di valutazione, dandone informazione alle rappresentanze sindacali.

7. La selezione produce una graduatoria di area per ciascuna delle strutture organizzative indicate al precedente comma 5 e il personale vi è collocato senza distinzione del numero di progressioni di cui all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018 e dei differenziali conseguiti ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e da ultimo ai sensi dell'art. 14 del CCNL 23/2/2026. La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sui seguenti parametri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annue conseguite nell'ente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico conseguite nei 6 anni precedenti alla data della selezione;
- b) esperienza professionale maturata nel profilo professionale di riferimento o equivalente tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturente dall'applicazione dell'art. 12, comma 5 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri adeguamenti contrattuali avvenuti in precedenza. Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorrerà dalla data dell'ultimo profilo di inquadramento. Nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 14, comma 2, lettera e) del CCNL 23/2/2026 in ordine al peso complessivo dell'esperienza professionale maturata sul punteggio totale assegnabile a ciascun dipendente nella selezione, le parti stabiliscono che lo stesso non possa superare l'8,3% nelle selezioni delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori e non può superare il 5,7% nelle graduatorie dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Le parti ritengono di non istituire l'ulteriore criterio previsto dall'articolo 14

comma 2, lettera d), punto 3) del CCNL 23/2/2026. Il regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti valuterà la possibilità di assegnare un punteggio aggiuntivo di cui all'art. 14 comma 2 lettera f) CCNL 23/2/2026, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, nel limite del tetto massimo stabilito dal CCNL.

8. Per i dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti precedentemente alla data di decorrenza della progressione economica, e sono assunti presso il Comune di Rimini a seguito di mobilità, il valore del punteggio riferito all'esperienza professionale maturata, è attribuito tenuto conto anche del periodo di servizio a tempo indeterminato svolto presso l'Ente di provenienza nel medesimo profilo o equivalente e nella medesima posizione economica/differenziale stipendiale.

9. I titoli di precedenza in caso di classificazione a pari punti saranno definiti nel regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti.

10. La decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale è stabilita al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione, fatto salvo quanto diversamente stabilito dal CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

11. Le parti danno atto che in sede di contrattazione decentrata per la destinazione delle risorse si potranno aggiornare i criteri qui stabiliti. Inoltre, la metodologia di valutazione del personale dipendente esplicherà e detaglierà i criteri generali qui definiti.

Art. 5

Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 integrato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e da ultimo dall'art. 59, comma 3-bis del CCNL 23/02/2026)

1. E' prevista la corresponsione di un'unica indennità denominata "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento, da parte del personale dipendente, di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio valori.

2. Le attività disagiate sono quelle svolte in situazioni organizzative che comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro. Le situazioni organizzative disagiate sono individuate dal dirigente, con riferimento, a titolo esemplificativo, alle seguenti attività realizzate nell'Ente: attività svolte dal personale assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio; movimentazione oggetti e materiali non igienici; servizi svolti dal personale inquadrato nell'area degli istruttori appartenente al Corpo di Polizia Locale presso la Centrale Radio Operativa (attività prestata in condizione di stress derivante dall'assunzione di decisioni immediate a fronte delle molteplici richieste di pronto intervento dei cittadini e delle richieste degli operatori del corpo della Polizia Locale); prestazioni rese dal personale con profilo di assistente sociale che svolge attività di sportello presso i servizi sociali territoriali, per le giornate di effettiva attività di front office.

3. Le attività esposte a rischi si caratterizzano per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o stando a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Le situazioni organizzative esposte a rischi sono individuate dal dirigente, con riferimento alla tipologia di lavorazioni eseguite nell'Ente quali, a titolo esemplificativo: attività di pulizia in ambienti aperti ad un pubblico adulto ed eterogeneo (es. palasport), attività svolte dagli addetti agli allestimenti scenici e dai macchinisti ed elettricisti nonché per le figure di tecnico audio video e di tecnico fonico del Teatro A. Galli, conseguenti ai rischi derivanti dall'utilizzo di macchine di scena e per i lavori in altezza. Altre lavorazioni aventi simili caratteristiche possono essere individuate e trattate in modo analogo anche a seguito di segnalazione del medico competente o del Responsabile della sicurezza. Delle lavorazioni individuate, nonché degli aggiornamenti successivi o di modifica delle lavorazioni sono informati i responsabili dei lavoratori per la sicurezza.

4. Il maneggio di valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti (escludendo quindi i pagamenti effettuati con strumenti elettronici (POS) o attraverso Pago-PA), in modo diretto e

continuativo nel tempo e per l'intero orario di servizio, quando i dipendenti inquadrati nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione (non titolari di incarico di EQ) che svolgono tale incarico sono responsabili della gestione dei predetti valori. Le situazioni organizzative implicanti il maneggio di valori di cassa sono individuate dal dirigente, con riferimento alle esigenze derivanti dal tipo di attività realizzate nell'Ente. L'indennità spetta quando l'ammontare medio mensile dei valori maneggiati è pari almeno a 5.164,57 Euro.

5. L'indennità di cui ai punti 2 e 3 può essere corrisposta ai dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato appartenenti all'area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e a quelli appartenenti all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (non titolari di incarico di elevata qualificazione) limitatamente al personale inquadrato nel profilo professionale di assistente sociale che svolge attività di sportello presso i servizi sociali territoriali. L'individuazione delle figure adibite alle mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 sarà adottata con atto gestionale del dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, a cui seguirà l'informazione alle rappresentanze sindacali.

6. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta ai dipendenti quando sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio della lavorazione disagiata, rischiosa o implicante il maneggio di valori, escludendo i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle funzioni individuate come disagiate, rischiose o di maneggio valori. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non implicanti tali aspetti.

7. L'importo individuale dell'indennità condizioni di lavoro per prestazioni che comportino lo svolgimento di attività disagiate o esposte a rischi è definito ordinariamente in Euro 2,00 giornaliero (si considerano 269 giorni all'anno con settimana di 6 giorni lavorativi e 237 giorni all'anno con settimana di 5 giorni lavorativi). Nello specifico gli importi sono così definiti:

- per il personale addetto alla movimentazione di oggetti e di materiali non igienici l'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate è aumentata a Euro 2,00 dal 1° luglio 2026, mentre fino al 30 giugno 2026 tale indennità viene confermata in euro 1 euro;
- per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti e nell'area degli istruttori assegnato all'ufficio dei messi notificatori per l'attività di notifica sul territorio, l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate è pari a Euro 2,00 al giorno;
- per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti e nell'area degli istruttori addetto agli allestimenti scenici e ai macchinisti ed elettricisti, nonché per le figure di tecnico audio video e di tecnico fonico che operano presso il Teatro A. Galli l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per attività rischiose è pari a Euro 2,00 al giorno;
- per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (non titolare di incarico di E.Q), con profilo di assistente sociale, che svolge attività di sportello presso i servizi sociali territoriali, per le giornate di effettiva attività di front office, l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate è pari a Euro 2,00 al giorno;
- per il personale inquadrato nell'area degli istruttori appartenente al Corpo di Polizia Locale per i servizi svolti presso la Centrale Radio Operativa l'importo dell'indennità condizioni di lavoro per attività disagiate è pari a Euro 5,00 al giorno;
- per il personale che svolge attività di pulizia in ambienti aperti ad un pubblico adulto ed eterogeneo (es. palasport) l'indennità condizioni di lavoro per attività rischiose è pari a Euro 2,00 al giorno dal 1° luglio 2026, mentre fino al 30 giugno 2026 tale indennità viene confermata in euro 1 euro.

8. L'ammontare dell'indennità condizioni di lavoro per attività che comportino maneggio di valori di cassa, dall'anno 2026 è così definita: Euro 3,00 al giorno per maneggio valori pari o superiori a Euro 5.164,57 medi mensili; Euro 3,60 al giorno per maneggio valori pari o superiore a Euro 15.493,71 medi mensili; euro 4,50 giornalieri per maneggio valori pari o superiore a Euro 30.987,41.

Gli importi giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro previsti al presente comma saranno adeguatamente riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto (vedi nota ARAN del 22 marzo 2019 prot. 2315), fatto salvo il rispetto dell'importo minimo contrattuale previsto dal CCNL.

9. Gli importi giornalieri saranno automaticamente adeguati, previa informazione alle rappresentanze sindacali, qualora sopraggiungano diverse disposizioni normative o contrattuali che ridefiniscono gli importi liquidabili. Resta inteso che il personale che è coinvolto in più condizioni di lavoro che comportano disagio, rischio e maneggio valori possono percepire cumulativamente l'indennità nelle misure sopra definite per ciascuna tipologia di attività, nel limite massimo complessivo stabilito dalla contrattazione nazionale.

Art. 6

Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale (art. 47 CCNL 23/02/2026)

1. Al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che non risulta titolare di incarico di elevata qualificazione e che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità giornaliera di servizio esterno.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'organizzazione del lavoro del Settore della Polizia Locale è improntata a criteri di massima flessibilità nell'organizzazione e nell'impiego delle risorse umane. Conseguentemente le parti convengono che anche il personale assegnato agli uffici/reparti/distaccamenti che operano prevalentemente in ambiente interno può percepire l'indennità di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026, laddove svolga in maniera non saltuaria o occasionale l'attività esterna, in base agli ordini di servizio del Comandante o di un suo delegato. L'indennità è riconosciuta secondo i limiti e le modalità indicati al comma seguente.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. L'indennità è erogata al personale del Corpo della Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione (non titolare di incarico di elevata qualificazione) che presta servizi esterni di vigilanza e viene liquidata come segue:

- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni feriali per almeno 1 ora e fino a 3 ore (comprese): Euro 1,50 giornalieri. Tale cifra viene ridefinita in euro 2,00 giornalieri a far data dal 1° luglio 2026;
- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni feriali per almeno 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore (comprese): Euro 6,50 giornalieri;
- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni feriali per almeno 4 ore e 1 minuto e fino a 6 ore (comprese): Euro 8,00 giornalieri;
- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni festivi fino a 3 ore (comprese): non spetta l'indennità di servizio esterno;
- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni festivi per almeno 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore (comprese): Euro 7,50 giornalieri;
- nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni festivi per almeno 4 ore e 1 minuto e fino a 6 ore (comprese): Euro 10,00 giornalieri;
- nei turni serali e notturni prestati nei giorni feriali e festivi fino a 3 ore (comprese): non spetta l'indennità di servizio esterno;
- nei turni serali e notturni prestati nei giorni feriali e festivi per almeno 3 ore e 1 minuto e fino a 4 ore (comprese): Euro 7,50 giornalieri;
- nei turni serali e notturni prestati nei giorni feriali e festivi per almeno 4 ore e 1 minuto e fino a 6 ore (comprese): Euro 10,00 giornalieri.

3. I servizi esterni devono essere rilevati attraverso un apposito codice di timbratura debitamente comunicato dal dirigente competente in materia di gestione del personale o dal Comandante. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le fasce orarie sopra descritte non saranno riproporzionate.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'articolo 25 del CCNL 23/2/2026, nonché con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b) del CCNL 6 luglio 1995. Si cumula altresì con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva (l'incentivo al merito e alla produttività), nonché con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Ai dipendenti che percepiscono l'indennità di servizio esterno può essere riconosciuta l'indennità di cui al precedente art. 5 (indennità condizioni di lavoro), conformemente ai pareri Aran CFL172 e CFL192.

6. L'indennità di servizio esterno non spetta relativamente ai servizi notturni svolti dal personale del corpo della Polizia Locale, inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione, qualora tale tipologia di servizio venga incentivata con uno specifico progetto di produttività (diverso dall'incentivo di produttività ordinario).

7. Le parti stabiliscono che in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, potranno essere adeguati gli importi delle diverse fasce.

Art. 7

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Le specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022, si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse e/o aggiuntive dal

generale livello di responsabilità dell'area contrattuale di inquadramento e/o compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente svolti, che non sono già retribuite con altri compensi.

2. L'individuazione di specifiche responsabilità è fatta dal dirigente, sulla base dei modelli di riferimento elencati nella tabella seguente e la proposta del relativo compenso deve essere graduata in relazione agli importi massimi di seguito riportati per ciascun modello di riferimento:

tipologia	Importo massimo attribuibile in Euro			
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
a) impostazione e gestione iniziale di nuove attività anche previste da norme di legge, contratti o da organi politici collegiali, nonché legate a processi di digitalizzazione, di innovazione tecnologica	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
b) servizi forniti a terzi che realizzano un interesse, anche economico, dell'Ente	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
c) impostazione e gestione iniziale di un processo completo e riconduzione dei processi produttivi a un'unica posizione di lavoro	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
d) riorganizzazione dei processi che competono alle strutture organizzative la cui responsabilità permane al dirigente	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
e) testimonianza costante all'autorità giurisdizionale in ragione dei verbali redatti per controlli edilizi non rientranti nei compiti della polizia locale		1.200,00	1.200,00	1.200,00
f) responsabilità gravanti sul personale adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri e correlato alla realizzazione a regola d'arte degli impianti e collegamenti elettrici, nonché alla movimentazione delle scenografie teatrali	500,00	500,00	500,00	
g) attività di coordinamento del personale tecnico del Teatro Galli da parte del funzionario tecnico di riferimento e Responsabile reparto macchinisti, reparto fonica, reparto audio video e reparto elettricisti (tale tipologia è alternativa alla f)			700,00	700,00
h) responsabilità inerenti allo svolgimento dell'incarico di Energy Manager (affidato con atto formale)				2.500,00
i) incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali non incentivati con altri istituti			1.500,00	1.500,00
j) esercizio di compiti derivanti dalla qualifica, attribuita con atto formale, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi nei termini stabiliti dalla legge	300,00	300,00	300,00	300,00
k) attribuzione di effettive responsabilità connesse alla gestione dei sistemi informatici e dei servizi digitali dell'Ente, distinguendo le funzioni di Amministratore di Sistema da quelle di Amministratore Funzionale dell'Applicativo (AFA), in relazione alla diversa complessità tecnica, al livello di autonomia operativa, alle responsabilità sulla sicurezza informatica, sulla continuità operativa dei servizi, sulla gestione infrastrutturale e sulla protezione dei dati. Le funzioni di Amministratore Funzionale dell'Applicativo (AFA) riguardano prevalentemente la gestione operativa e		300,00 ADS e 150,00 AFA	300,00 ADS e 150,00 AFA	300,00 ADS e 150,00 AFA

funzionale degli applicativi, il supporto ai processi dell'Ente e le attività di configurazione e presidio applicativo. Le funzioni di Amministratore di Sistema (ADS) comportano invece responsabilità di carattere infrastrutturale e sistemistico, con particolare riferimento alla sicurezza ICT, alla gestione degli accessi e delle autorizzazioni, alla continuità operativa, alla protezione dei sistemi e dei dati, nonché alla corretta operatività delle piattaforme tecnologiche dell'Ente.				
k-bis) attribuzione di effettive responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e agli addetti occupati nelle attività di comunicazione e informazione per conto degli organi Istituzionali, ai formatori professionali	300,00	300,00	300,00	300,00
l) attribuzione di effettive responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile	300,00	300,00	300,00	300,00

3. I dipendenti che fanno parte dei gruppi di lavoro che beneficiano degli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti pubblici o di altri incentivi previsti da disposizioni di Legge non possono percepire le specifiche responsabilità per le medesime attività.

4. Per l'attribuzione dell'incarico ai dipendenti, anche a tempo determinato, inquadrati nell'area degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione si tiene conto: delle attività assegnate a ciascuna posizione di lavoro; del diverso livello di competenze e responsabilità che il CCNL prevede per ciascuna area di inquadramento del personale; dei modelli di riferimento di cui al comma 2. La proposta deve fare riferimento, inoltre, ai contenuti qualificanti la specifica responsabilità, al periodo temporale di esecuzione dell'incarico, ai parametri di riscontro del risultato atteso, ai requisiti professionali necessari in termini di esperienza di lavoro, formazione, attitudine. L'incarico è attribuito di norma ad inizio anno, in occasione della definizione degli obiettivi delle strutture, con la determinazione del periodo di realizzazione. Alla conclusione sono formalizzati i risultati conseguiti. L'incarico è attribuibile ai dipendenti che effettuano servizio per almeno 600 ore di presenza ordinaria effettiva su base annuale escludendo quindi tutti i motivi di assenza. Il raggiungimento dei risultati non deve pregiudicare, in ogni caso, il conseguimento dei risultati della struttura per gli obiettivi di produzione e di miglioramento o mantenimento, pena l'esclusione del compenso. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il predetto monte ore è proporzionalmente rapportato. Non si procede al riproporzionamento nel caso in cui il rapporto di lavoro venga attivato o cessato nel corso dell'anno.

5. Il compenso per le funzioni e i compiti dell'incarico per specifiche responsabilità il cui ammontare, come indicato nella tabella di cui al comma 2, è stabilito nella misura massima di euro 150,00, di euro 300,00, di euro 500,00 e di euro 700,00 annuali, nonché di euro 2.500,00 relativamente alle responsabilità inerenti allo svolgimento dell'incarico di Energy Manager è proporzionato al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni o compiti e alla presenza effettivamente prestata in servizio. A tal fine vengono utilizzate le fasce di presenza definite per i premi legati alla performance (cd. incentivo di produttività) con riferimento alla presenza ordinaria effettivamente prestata (con esclusione quindi di tutti i motivi di assenza).

6. Il compenso per la realizzazione dell'incarico per specifiche responsabilità è stabilito nella misura massima definita nella tabella di cui al comma 2 del presente articolo, ed è graduato in relazione alla rilevanza dell'incarico, misurabile attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico (complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato). Per le tipologie di incarico per le quali è previsto un compenso massimo di Euro 1.500,00, il dirigente di riferimento può proporre, in sede di presentazione della proposta, un compenso superiore, stabilito al massimo in euro 2.500,00, qualora l'incarico rivesta un ruolo di strategicità e rilevanza con riferimento agli obiettivi gestionali o all'attività ordinaria dell'Ente, e la valutazione in merito all'accoglimento di tale proposta di incremento e alla congruità del compenso sarà effettuata dal Nucleo di valutazione.

7. La procedura applicativa si sviluppa come segue: 1) il dirigente individua la specifica responsabilità e il dipendente cui assegnare l'incarico e propone il compenso; 2) il Nucleo di valutazione verifica la coerenza con i criteri e i modelli di riferimento e l'omogeneità dei compensi con riferimento alla rilevanza dell'incarico; 3) il dirigente dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell'incarico e autorizza il pagamento del compenso; 4) gli uffici preposti alla gestione dei sistemi incentivanti provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. Il compenso non è attribuito quando la

retribuzione di area e/o le eventuali indennità o voci retributive comunque denominate compensano le ragioni che danno origine alla specifica responsabilità assegnata con l'incarico. L'incentivo non è liquidabile qualora la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati sia inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell'anno di riferimento. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo per specifiche responsabilità è riconosciuto in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente (pareri ARAN RAL_1976, RAL_1620 e CFL82). Le proposte di incarico sono accolte fino all'esaurimento delle risorse destinate a tale finalità, e nel rispetto delle pari opportunità tra i dirigenti. In caso di insufficienza delle risorse sono soddisfatti prioritariamente gli incarichi aventi maggiore rilevanza individuati dal Nucleo di valutazione.

8. Il compenso per specifiche responsabilità si cumula con i premi correlati alla performance (cd. incentivo al merito e alla produttività) di cui all'articolo 3. Esso si cumula inoltre con gli incentivi di cui all'articolo 8 (incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge), purché l'incarico non abbia ad oggetto le medesime attività già incentivate. Di norma, per ciascun anno non può essere attribuita a ciascun dipendente più di una indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022. Nel caso in cui allo stesso dipendente nel medesimo anno siano affidati incarichi diversi, viene attribuita una indennità unica (il cui valore massimo non può comunque superare Euro 1.500,00 o euro 2.500,00 qualora ricorrano le motivazioni indicate al comma 2 che compensa il complesso delle specifiche attività svolte). Qualora un dipendente riceva un incarico di cui al successivo comma 11 lettere a), b) o c) (tipologia M, N, O), nell'anno di riferimento potrà essergli corrisposta solo l'indennità riferita a tale incarico, indipendentemente dall'importo e dalla durata dello stesso; pertanto, in tali casi, per il medesimo anno non potranno essere riconosciute ulteriori indennità riferite ad altre tipologie di incarichi di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022. Si precisa che gli incarichi di cui al comma 11 sono alternativi tra loro. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL 16/11/2022.

9. Come previsto dall'art. 84, comma 2, del CCNL 16/11/2022, la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente.

10. Si precisa che ai dipendenti a cui vengono assegnate più di una funzione fra quelle indicate alle lettere j), k), k-bis) l) della tabella di cui all'articolo 7 comma 2 del presente CCDI normativo può essere riconosciuto complessivamente l'importo massimo di euro 300,00 annuo, fatti salvi i restanti requisiti e criteri previsti dal presente articolo.

11. Con il CCDI 15/12/2025 le parti hanno convenuto di introdurre a decorrere dall'anno 2026, ulteriori tipologie di incarichi di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, oltre a quelle già disciplinate col precedente CCDI normativo sottoscritto in data 22/9/2023.

In particolare, le parti hanno istituito le seguenti tre fattispecie di incarichi di specifiche responsabilità:

- a) incarichi che comportano l'assunzione in capo ai dipendenti inquadrati nell'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione, di specifiche responsabilità derivanti dall'essere individuati come punti di riferimento tecnico, amministrativo o contabile in procedimenti di particolare complessità, in base all'organizzazione dell'Ente (tipologia M);
- b) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore pedagogico dei Servizi educativi e scolastici (tipologia N);
- c) incarichi che comportano l'esercizio dei compiti e delle responsabilità afferenti ai ruoli di Coordinatore dell'Area Anziani, dell'Area Disabili/Adulti, dell'Area Minori e dell'Area Categorie Svantaggiate dei Servizi sociali (tipologia O). L'incarico riferito all'area Minori verrà incentivato e riconosciuto fino al 30/4/2026.

12. Gli incarichi di specifiche responsabilità individuati al comma precedente possono essere affidati unicamente a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari (non titolari di incarico di E.Q.). Qualora nel corso di un incarico di cui al comma 11 al dipendente interessato venga conferito un incarico di Elevata qualificazione, l'incarico di specifica responsabilità si intenderà risolto alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'Elevata qualificazione e la relativa indennità verrà erogata solo per i mesi precedenti a tale data. Gli incarichi di cui al comma 11 hanno scadenza al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati anche più volte, finché durano le sopra richiamate condizioni che li giustificano. La proposta di incarico compete al dirigente della struttura organizzativa presso cui lavora il dipendente da incaricare.

13. Le parti concordano altresì:

- che l'indennità correlata agli incarichi di specifiche responsabilità di cui al precedente comma 11, lettera a) (tipologia M) possa essere quantificata, previa graduazione dell'incarico stesso in applicazione dei criteri di cui al successivo comma 14, fino alla misura massima prevista dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022 (attualmente pari ad euro 4.000,00);
- che la misura della indennità da riconoscere per compensare l'esercizio degli incarichi di specifiche responsabilità di cui alla lettera b) (tipologia N) del citato comma 11 sia quantificata in euro 3.000,00 annui;

- che la misura della indennità da riconoscere per compensare l'esercizio degli incarichi di specifiche responsabilità di cui alla lettera c) (tipologia O) del citato comma 11 sia quantificata in euro 4.000,00 annui, tenuto conto delle responsabilità derivanti dal controllo sull'appropriatezza e sull'uniformità degli interventi sociosanitari e anche sul rispetto del budget.

14. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui alla lettera a) (tipologia M) del comma 11 è effettuata dal dirigente competente in materia di gestione del personale, sentito il dirigente proponente, in base ai criteri di seguito riportati.

Incarico tipologia M: essere punto di riferimento del Settore

		punteggio	punteggio max	punteggio minimo
competenze specialistiche richieste	comuni per l'area e profilo professionale ricoperto	10	30	10
	superiori allo standard per l'area e profilo professionale ricoperto	20		
	elevate e a rilevante specializzazione della materia	30		
grado di autonomia nei processi lavorativi	Basica	2	10	2
	Media	5		
	Elevata	10		
complessità delle attività gestite	attività complesse ma standardizzate	2	10	2
	attività complesse e caratterizzate da normale evoluzione	5		
	attività molto complesse e caratterizzate da elevata evoluzione	10		
livello di collocazione nella struttura	sotto ordinato ad una posizione di Elevata Qualificazione	10	20	10
	sotto ordinato direttamente al dirigente	20		
utenza e relazioni	occasionalmente complesse	2	10	2
	frequentemente complesse	5		
	abituamente complesse	10		
Tempo necessario per interscambiabilità (tempo necessario affinché il sostituto acquisisca le competenze del predecessore)	ridotto tempo: 1-2 anni	5	20	5
	medio tempo: 3-4 anni	10		
	elevato tempo: 5 anni e oltre	20		
TOTALE			100	31

Al punteggio totale di graduazione corrisponde un'indennità come di seguito definita:

Fasce di punteggio	importo indennità annua - Euro
91-100	4.000,00

81-90	3.500,00
71-80	3.000,00
61-70	2.500,00
51-60	2.000,00
41-50	1.500,00
31-40	1.000,00

15. La proposta di incarico formulata dal dirigente presso cui lavora il dipendente da incaricare, corredata della proposta di graduazione formulata dal dirigente competente in materia di gestione del personale sarà trasmessa al Nucleo di valutazione per la verifica della coerenza con i criteri di riferimento.

16. Le parti convengono infine che l'indennità correlata agli incarichi di cui al precedente comma 11 sia liquidata in quote mensili del dodicesimo, come consentito dall'art. 84, comma 1 del citato CCNL 16 novembre 2022. Per i dipendenti a part time l'importo dell'incentivo sarà opportunamente riproporzionato.

17. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 11 non spetta in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente mediante l'incarico ed inoltre, in caso di mancanza dei requisiti previsti ai commi 4 e 7 del presente articolo (valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti incaricati inferiore a 7/10 del punteggio massimo attribuibile nell'anno di riferimento e/o presenza ordinaria effettiva su base annuale, escludendo quindi tutti i motivi di assenza, inferiore alle 600 ore – tale monte ore è proporzionato in caso di cessazione o incarico in corso d'anno). In tal caso si provvederà ad effettuare gli opportuni recuperi delle quote già liquidate. A tal fine il dirigente responsabile della struttura organizzativa presso cui opera il dipendente segnala il mancato raggiungimento degli obiettivi all'ufficio Sistemi Incentivanti entro il 5 gennaio dell'anno successivo all'anno dell'incarico. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi l'incarico non potrà essere rinnovato. Qualora non pervenissero segnalazioni all'Ufficio Sistemi Incentivanti entro la data indicata, gli obiettivi previsti nell'incarico si intendono raggiunti.

18. Gli incarichi di cui al comma 11 vanno formalizzati e trasmessi al dirigente competente in materia di gestione del personale, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento dell'incarico. Sarà cura dell'Ufficio Sistemi incentivanti trasmettere gli incarichi pervenuti al Nucleo di valutazione.

19. Le parti si danno reciprocamente atto che le nuove tipologie di incarichi di specifiche responsabilità di cui ai commi da 11 a 14 saranno prioritariamente finanziate a decorrere dall'anno 2026 con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69.

Art. 8

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le specifiche attività e prestazioni, per le quali la legge stabilisce la destinazione di specifiche risorse per l'incentivazione del personale che svolge tali funzioni, fanno riferimento:

- alle attività di progettazione e pianificazione di cui all'abrogato art. 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 realizzate entro la data del 18 agosto 2014;
- alle attività di progettazione di cui all'articolo 93 comma 7 bis del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 realizzate dal 19 agosto 2014 (data di entrata in vigore della Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014) e comunque a tutte le attività riferite ai lavori affidati entro la data di entrata in vigore del D.Lgs 50/2016;
- alle attività di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 19 aprile 2016;
- alle attività di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Nuovo codice dei contratti pubblici", relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 1° luglio 2023;
- al recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. del 15 dicembre 1997, n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. del 31/12/1992 n. 546 art. 15);
- ai compensi per gli avvocati dipendenti dell'Ente per la difesa in giudizio nelle cause legali (Regio Decreto Legge n. 1578 del 27 novembre 1933 e successiva Legge n. 247 del 31 dicembre 2012, Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014);
- alle rilevazioni ISTAT riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo;
- alle prestazioni del personale della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato disciplinate dall'art. 53-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017;
- all'incentivo condono di cui alla L. 326/2003 e alla L.R. 23/2004;

- all'incentivo c.d. "anti evasione IMU-TARI" di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- alle eventuali attività disciplinate da successive integrazioni e modificazioni delle norme citate, nonché ad eventuali casistiche analoghe stabilite da altre e successive norme.

2. La disciplina attuativa delle forme incentivanti è proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali, adottata con atti di gestione dal dirigente preposto al personale o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. I criteri proposti devono tenere conto della verifica dei risultati conseguiti e del grado di coinvolgimento nello svolgimento delle attività incentivate.

3. La disciplina regolamentare delle diverse forme incentivanti, previste da specifiche disposizioni di legge, definisce: i beneficiari, i criteri e le modalità di ripartizione degli incentivi di cui al presente articolo fra il gruppo di lavoro. Relativamente ai compensi professionali per gli avvocati dell'ente la disciplina di dettaglio definisce i criteri di assegnazione degli affari consultivi e dei contenziosi secondo principi di parità di trattamento e di specializzazione professionale, nonché i criteri di riparto dell'incentivo fra gli avvocati dell'ente che, nel caso di sentenze favorevoli con recupero delle spese a carico delle controparti devono tenere in adeguato conto il rendimento individuale e la puntualità negli adempimenti processuali. Si rinvia quindi, per quanto non disciplinato dal presente CCDI, ai regolamenti attualmente vigenti ed alle loro eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate, nonché al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 17 dicembre 2024, n. 501 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 71, in data 3 marzo 2026 e alle sue successive modifiche ed integrazioni relativamente agli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, nel quale sono anche stabiliti i criteri di ripartizione del fondo fra le figure professionali individuate dalla normativa quali beneficiari dell'incentivo, nonché i criteri per abbattere l'incentivo in caso di incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico e quanto demandato dalla norma a tale istituto. Gli aggiornamenti e le modifiche delle diverse discipline saranno portati a conoscenza delle rappresentanze sindacali. E' fatta salva la disciplina di cui al CCDI 23 novembre 2005 in materia di incentivi economici per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'articolo 27 del CCNL per il personale dipendente sottoscritto in data 14/9/2000, che continua ad applicarsi, per le parti non in contrasto, anche dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina regolamentare in materia, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (decorrenza 1.1.2015). A parziale modifica di quanto stabilito dall'articolo 8 del CCDI 23 novembre 2005 in materia di "Incentivi specifici per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura ai sensi dell'art. 27 del CCNL per il personale dipendente sottoscritto in data 14/9/2000" e ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 14 del "Regolamento della avvocatura comunale e disciplina dei compensi professionali per i dipendenti e dirigenti avvocati di cui all'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90" approvato con D.G. 149/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, si precisa che i compensi professionali complessivamente erogati agli avvocati interni all'ente non possono essere corrisposti in misura superiore al trattamento economico complessivo annuo lordo (al netto dei compensi professionali) dell'anno di riferimento e non dell'anno precedente (come indicato nel CCDI 23/11/2005), e comunque entro il limite del 60% per gli incaricati di elevata qualificazione (EQ) ed entro il tetto del 70% per i dipendenti nel caso di incentivi derivanti da sentenze favorevoli, tramite le quali il giudice abbia dichiarato la compensazione delle spese di giudizio.

La ripartizione degli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale in applicazione dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 è stabilita nel regolamento approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 322 del 6/9/2022 e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

Le parti danno atto che gli incentivi di produttività, premi collegati alla performance, riferiti alle attività censuarie indette nell'ambito del Piano statistico Nazionale e finanziati dall'ISTAT dovranno essere liquidati in base alla disciplina approvata con disposizione del Capo Dipartimento Risorse del 18 settembre 2018 prot. 256183 e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

4. L'individuazione dei dipendenti interessati al compenso, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla legge e dai regolamenti attuativi, è fatta dal dirigente responsabile dell'attività.

5. I compensi di cui al presente articolo vengono corrisposti, tenendo a riferimento il criterio della competenza, fatto salvo quanto diversamente stabilito dagli specifici accordi e regolamenti e comunque nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa in materia. Resta inteso che in mancanza di una specifica indicazione in merito nella disciplina di riferimento, il limite massimo individuale, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, ed esclusi quindi gli oneri a carico dell'Ente, è così definito: per i titolari di incarichi di elevata qualificazione 40% della retribuzione tabellare maggiorata della retribuzione di posizione in godimento; per i restanti dipendenti 50% della retribuzione tabellare. Rispetto a tale ultimo aspetto (limite individuale massimo) fanno eccezione i compensi dovuti ai dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura, a seguito di sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del Comune (decorrenza 1.1.2015). Gli incentivi per funzioni tecniche vengono inseriti e contabilizzati nei fondi per il trattamento economico accessorio dei dipendenti dell'anno in cui viene disposta la liquidazione, indipendentemente dal momento in cui sono state svolte le prestazioni incentivabili. Le somme dovute a tale titolo possono essere erogate al personale anche nelle more della stipulazione del

contratto decentrato integrativo annuale di destinazione delle risorse.

6. La correlazione con l'incentivo al merito e alla produttività e la retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è stabilita dal comma 17 dell'articolo 3. Per i dipendenti avvocati assegnati alla civica avvocatura sono esclusi dalla somma su cui vengono operati gli abbattimenti i compensi dovuti a sentenze favorevoli nelle quali il giudice condanna la controparte soccombente al rimborso delle spese di giudizio in favore del comune (decorrenza 1.1.2015). Sono esclusi dagli abbattimenti di cui all'articolo 3 comma 17 anche i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018, nonché di cui all'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017, l'indennità di servizio esterno, di funzione, di condizioni di lavoro, di specifiche responsabilità.

7. Soggiacciono ai limiti e ai vincoli di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo anche gli incentivi correlati alla performance derivanti da specifici progetti europei/comunitari/nazionali finanziati con risorse esterne al bilancio dell'ente.

Art. 9

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 23/2/2026 l'ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, che saranno finanziati con le disponibilità già previste a tale titolo da precedenti norme, nonché con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 destinate a tale finalità in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Annualmente potranno essere attivate forme di welfare aziendale di cui all'art. 45 del CCNL 23/2/2026 con preferenza per la tipologia di cui al comma 1 lettera a) del precitato art. 45, definendo in tale sede i criteri generali per l'attivazione e destinandone le relative risorse.

3. Salvo diversa disposizione possono usufruire del welfare integrativo tutti i dipendenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato. In caso di prestazione lavorativa svolta in regime di part-time l'importo annuo da erogare sarà proporzionato alla percentuale di prestazione lavorativa annua. Inoltre, in caso di assunzione, di cessazione dal servizio, di attivazione comando (in ingresso o in uscita) o di collocamento in aspettativa per incarico dirigenziale o politico o amministrativo nel corso dell'anno, o di interruzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, fatta salva l'assenza dal servizio per ferie, malattia, infortunio, astensione per maternità, congedo per paternità, permessi ai sensi della Legge 104/1992 e sue s.m.i., e qualsiasi altra assenza che faccia maturare il diritto alla contribuzione, ad esclusione della contribuzione figurativa, l'importo annuo da erogare sarà riproporzionato.

4. Sono esclusi dal welfare integrativo i dipendenti degli uffici di staff di cui all'art. 90 TUEL.

5. Annualmente in sede di destinazione delle risorse decentrate sarà possibile modificare e dettagliare la disciplina qui stabilita.

Art. 10

Misura e limiti dell'indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità di reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 21/5/2018 è remunerata con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo 24 del CCNL 21/5/2018.

2. Le parti dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dall'art. 24 comma 4 del CCNL 21/5/2018.

3. Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 24 comma 3 del CCNL 21/5/2018.

Art. 11

Individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese (art. 25 CCNL 23/2/2026)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione sono individuate dall'ente con disposizione del dirigente competente in materia di gestione del personale, sentiti i dirigenti dei servizi, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali e sono disciplinate nel rispetto di quanto definito dalla vigente contrattazione nazionale (art. 25 CCNL 23/2/2026). Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite

nell'arco del mese sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in base all'articolazione adottata dall'ente (e quindi in orario antimeridiano, pomeridiano, serale e notturno nel caso in cui l'Amministrazione intenda istituire questo quarto turno). La disposizione del dirigente competente in materia di gestione del personale esplicita le condizioni necessarie ai fini della liquidazione della predetta indennità di turno.

2. Le parti dichiarano di non elevare il limite dei turni notturni effettuabili in un mese da ciascun dipendente previsto dall'art. 25, comma 4 del CCNL 23/2/2026.

Art. 12

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanza, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 13

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53 comma 2 CCNL 23/2/2026)

1. L'ente istituisce rapporti di lavoro a tempo parziale in base a quanto disposto dalla contrattazione nazionale vigente e dalla normativa in materia.

2. Le parti danno atto che qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 2, dell'articolo 53 del CCNL 23/2/2026, fatto salvo quanto previsto al comma 7 del medesimo articolo 53, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

Art. 14

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del CCNL 16/11/2022 le parti convengono di fissare un limite di ore pari a 0 nel periodo di vigenza del presente CCDI. Eventuali modifiche al predetto limite individuale massimo potranno essere definite in sede di contrattazione decentrata annuale di destinazione delle risorse.

2. Per le ore di straordinario debitamente autorizzate che non confluiscano nella banca delle ore rimane applicabile la disciplina generale dello straordinario in pagamento o a recupero prevista dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022; in quest'ultimo caso il recupero deve essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 15

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 (art. 36 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente viene confermato l'istituto dell'orario flessibile giornaliero e tale orario non si applica ai dipendenti addetti a strutture organizzative che forniscono servizi da svolgersi in tempi definiti e che verranno individuati dall'Amministrazione in funzione delle esigenze di servizio e dell'utenza.

2. La flessibilità viene confermata nell'attuale configurazione e prevede per i dipendenti che ne beneficiano la possibilità di entrare in servizio in una fascia oraria stabilita dall'Amministrazione nel limite massimo di 90 minuti.
3. Eventuali modifiche che dovessero essere apportate dall'Amministrazione alla disciplina della flessibilità attualmente in uso verranno preventivamente comunicate alla delegazione sindacale.
4. Per il personale che si trova in particolari situazioni personali, sociali, o familiari anche ulteriori rispetto a quelle elencate all'art. 24, comma 4 del CCNL 23/2/2026, può essere prevista per periodi di tempo limitati una fascia oraria di flessibilità più ampia di 90 minuti, su richiesta motivata del dipendente e previo nullaosta del dirigente/responsabile di riferimento.

Art. 16

Limiti per l'attuazione dell'orario multiperiodale (art. 23, comma 2 CCNL 23/2/2026)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera q) del CCNL 23/2/2026, le parti convengono di confermare il periodo di 13 settimane previste dall'articolo 23, comma 2 del medesimo CCNL.
2. Con appositi atti del dirigente competente in materia di gestione del personale, sentiti se necessario i responsabili dei servizi interessati, vengono stabilite le discipline della programmazione dell'impegno del personale e dell'organizzazione dei servizi, nell'ambito dell'attuazione di orari multiperiodali.

Art. 17

Individuazione delle ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 29 comma 2 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi. Si stabilisce che tale limite temporale su cui calcolare tale media può essere superato, fino ad ulteriori sei mesi, esclusivamente per le seguenti ragioni:
 - realizzazione di opere pubbliche di rilevante interesse pubblico, sociale, culturale;
 - attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
 - svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali.

Art. 18

Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (art. 32 comma 3 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per le attività di diretta assistenza al Sindaco, agli Assessori, al Presidente del Consiglio Comunale, al Consiglio Comunale, alle Commissioni Consiliari Dipartimentali e per i dipendenti che svolgono le funzioni di autista per i predetti organi, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 230 ore annuali individuali.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i dirigenti interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario. In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate le parti possono stabilire una diversa limitazione, per sopravvenute esigenze o modifiche organizzative.

Art. 19

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

1. L'ente si impegna a garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

Art. 20

Criteri generali, valori e procedure per l'attribuzione dell'indennità di funzione al personale del Corpo della Polizia Locale (art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. le parti convengono di riconoscere al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che non risulti incaricato di elevata qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'indennità è commisurata al grado rivestito e alle connesse responsabilità anche con riferimento alle funzioni svolte e alla loro rilevanza per gli utenti esterni e per l'Ente. L'indennità di funzione è riconosciuta in base ai seguenti criteri alternativi tra loro:

- al personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che non risulti incaricato di elevata qualificazione, che riveste il grado di ispettore, ispettore capo e ispettore superiore, commissario, commissario capo, commissario superiore e commissario maggiore ed è correlata all'esercizio di compiti di coordinamento e controllo con riferimento ad almeno una delle seguenti funzioni:
 - a) svolgimento di attività di addetto al coordinamento e controllo in unità complesse con almeno 20 dipendenti;
 - b) responsabilità di coordinamento e controllo di altre unità di personale, svolto in servizio esterno, in occasioni di manifestazioni, eventi e fiere;
 - c) responsabilità relative alla partecipazione alle attività della Commissione Comunale di Vigilanza;
 - d) responsabilità relative al ruolo di Responsabile della Centrale Radio Operativa della Polizia Locale;
 - e) responsabilità relative allo svolgimento di compiti di P.G. presso la Procura della Repubblica come formalmente applicato;
- al personale inquadrato nell'area degli istruttori che riveste il grado di agente, agente scelto, assistente, assistente scelto, assistente capo, sovrintendente ed è correlata alle responsabilità connesse allo svolgimento di compiti di P.G. presso la Procura della Repubblica.

3. L'individuazione dei dipendenti a cui riconoscere l'indennità e il relativo importo sono disposti, ad inizio anno, dal Comandante del Corpo di Polizia Locale e comunque entro un mese dall'affidamento di tale compito di responsabilità e comunicata agli uffici del personale per gli adempimenti conseguenti.

4. L'ammontare mensile dell'indennità, tenuto conto degli aspetti sopra descritti (grado rivestito e responsabilità) e considerate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, è definito nella misura massima di Euro 80,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione e nella misura massima di Euro 50,00 per il personale inquadrato nell'area degli istruttori. Tale indennità è erogata per dodici mensilità e può essere oggetto di revisione in sede di contrattazione integrativa per la destinazione delle risorse decentrate.

Qualora un dipendente sia incaricato di più funzioni, percepirà l'ammontare spettante per il grado rivestito e per l'attività principale svolta, come da tabella sottostante:

Area	Grado del personale	attività	Importo mensile in euro
Funzionari e dell'elevata qualificazione	ispettore	svolgimento di attività di addetto al coordinamento e controllo in unità complesse con almeno 20 dipendenti	74
	ispettore capo		75
	ispettore superiore		76
	commissario		77
	commissario capo		78
	commissario superiore		79
	commissario maggiore		80
	ispettore	responsabilità di coordinamento e controllo di altre unità di personale, svolto interamente in servizio esterno, in occasioni di manifestazioni, eventi e fiere	74
	ispettore capo		75
	ispettore superiore		76
	commissario		77

	commissario capo		78
	commissario superiore		79
	commissario maggiore		80
	ispettore	responsabilità relative alla partecipazione alle attività relative alla Commissione Comunale di Vigilanza	74
	ispettore capo		75
	ispettore superiore		76
	commissario		77
	commissario capo		78
	commissario superiore		79
	commissario maggiore		80
	ispettore	responsabilità relative al ruolo di Responsabile della Centrale Radio Operativa della Polizia Locale	74
	ispettore capo		75
	ispettore superiore		76
	commissario		77
	commissario capo		78
	commissario superiore		79
	commissario maggiore		80
	ispettore	responsabilità relative allo svolgimento di compiti di P.G. presso la Procura della Repubblica come formalmente applicato	74
	ispettore capo		75
	ispettore superiore		76
	commissario		77
	commissario capo		78
	commissario superiore		79
	commissario maggiore		80
istruttori	agente	responsabilità connesse allo svolgimento di compiti di P.G. presso la Procura della Repubblica	40
	agente scelto		42
	assistente		44
	assistente scelto		46
	assistente capo		48
	sovrintendente		50

5. L'indennità di funzione è corrisposta in relazione all'effettiva presenza in servizio ed a tal fine verrà corrisposta per intero al personale che, nel mese di riferimento, presterà servizio per almeno 10 giorni, escluso qualunque motivo di assenza, mentre non spetterà a coloro che non rispettano tale requisito minimo di presenza. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è riconosciuta in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente. Il riproporzionamento dell'indennità non sarà applicato in caso di part time verticale ciclico.

6. L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'articolo 25, comma 5 del CCNL 23 febbraio 2026, nonché con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b) del CCNL 6 luglio 1995. Si cumula altresì con

l'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 6 del presente CCDI, nonché con l'incentivo al merito e alla produttività-compensi correlati alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. Ai dipendenti che percepiscono l'indennità di funzione non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 7 del presente CCDI.

8. L'incarico sui compiti di responsabilità di cui all'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022 è attribuito dal Comandante del Corpo di Polizia Locale e produrrà gli effetti economici indicati nella tabella di cui al comma 4 fino alla revoca dell'incarico stesso. Sarà cura del Comandante trasmettere gli incarichi e le revoche all'ufficio personale e comunicare gli eventuali avanzamenti di grado. Gli incarichi già in essere alla data di stipula del presente CCDI continuano fino a diversa comunicazione del Comandante. Gli incarichi di cui al presente articolo saranno trasmessi al Nucleo di valutazione a cura degli uffici preposti ai sistemi incentivanti.

Art. 21

Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 25 comma 8 del CCNL 23 febbraio 2026 in materia di turni di lavoro notturni

1. Al fine di escludere il personale dall'effettuazione dei turni notturni, le parti non evidenziano ulteriori situazioni personali e familiari, rispetto a quelle previste dall'art. 25 c. 8 del CCNL 23/2/2026.

Art. 22

Incentivi economici di cui all'art. 86, comma 7 e di cui all'art. 87 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022

1. Le parti danno atto che gli incentivi economici di cui all'art. 86 comma 7 e di cui all'art. 87 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022 verranno disciplinati in un successivo accordo integrativo del presente CCDI normativo o nel CCDI economico di destinazione delle risorse decentrate dell'anno in cui tali incentivi saranno destinati al personale docente ed educativo delle scuole comunali.

Art. 23

Compenso per il servizio prestato in una giornata festiva infrasettimanale dal personale turnista ai sensi degli artt. 25, comma 5, lett. d) e 5-bis del CCNL 23 febbraio 2026

1. Con riferimento alla deliberazione di Giunta comunale in data 23 giugno 2026, n. 242, le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'articolo 25, comma 5-bis del CCNL 23 febbraio 2026, l'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo all'indennità di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del precitato CCNL.

2. In applicazione di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 23 febbraio 2026 le parti concordano che in caso di prestazione resa nelle giornate festive infrasettimanali i dipendenti non potranno optare per il riposo compensativo.

Art. 24

Modalità per l'attuazione per la riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL 23/2/2026 e dell'articolo 22 del CCNL 1/4/1999, in continuità con quanto stabilito nel precedente CCDI 13/12/2023, art. 3 e da ultimo prorogato col CCDI 15/12/2025 per l'anno 2025, le parti danno atto che al personale impegnato nella turnazione, a seguito di servizi erogati per più di 10 ore giornaliere e organizzati in più turni, è confermata per l'anno 2026 la riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore. Per l'anno 2027 e seguenti le parti si impegnano a rivalutare l'applicazione dell'istituto.

2. I servizi attualmente interessati sono i seguenti: biblioteca; sport e tempo libero; messi notificatori; polizia locale. Con atti degli organi preposti alla gestione assunti ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del D.lgs. 165/2001 sono apportate le modifiche all'articolazione dell'erogazione dei servizi delle diverse strutture comunali interessate alla presente disciplina.

3. Le modalità di assorbimento della riduzione dell'orario settimanale a 35 ore sono le seguenti: **a)** riduzione di un'ora del turno in un giorno della settimana, o di 10 minuti al giorno; **b)** trasformazione in riposo compensativo della eccedenza di orario formatasi, da beneficiare annualmente o nel minor periodo per i dipendenti che cessano dal servizio. Il ricorso all'una o all'altra modalità, per ciascun servizio, è determinato con provvedimento del dirigente competente in materia di gestione del personale previa informazione alle rappresentanze sindacali.

4. Alla riduzione dell'orario settimanale è correlata la riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 25

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. In applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, si prevede che una quota pari al 15% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza,..) sia destinata all'erogazione di incentivi di performance individuale a favore dei messi notificatori.

2. La quota riferita al compenso incentivante di cui al comma 1 è destinata ai messi notificatori, tenuto conto del volume di atti individualmente notificati per conto di terzi (Amministrazione Finanziaria). Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale sia inferiore a 7/10.

3. Il compenso incentivante del presente articolo è soggetto alla disciplina dell'articolo 3, comma 17 (abbattimento dell'incentivo di produttività) e non può comunque superare: per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, il 40% della retribuzione tabellare maggiorata della retribuzione di posizione in godimento; per i restanti dipendenti, il 50% della retribuzione tabellare.

4. La liquidazione dell'incentivo avviene annualmente a conclusione del ciclo della performance, a cura del dirigente competente in materia di Sistemi Incentivanti previa relazione del Responsabile dell'ufficio Messi Notificatori e comunque al termine della definizione degli incassi dell'anno di riferimento.

5. L'entità delle risorse indicate al comma 1 incrementa la parte variabile delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022.

Art. 26

Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti per i dipendenti a tempo parziale (art. 55 c. 11 CCNL 21/5/2018)

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale concorrono all'incentivazione per la produttività, premi correlati alla performance, in base ai criteri previsti all'articolo 3 e il trattamento economico è proporzionato alle ore del tempo parziale.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale percepiscono le altre voci di salario accessorio sulla base dei criteri vigenti per il restante personale, ferme restando le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio.

Art. 27

Trattamento accessorio compatibile con il lavoro a distanza - smart working-lavoro agile (L. 81 del 22 maggio 2017, L. 124 del 7 agosto 2015 e direttiva 3/2017 – artt. 63, 65 e 67 CCNL 16/11/2022 e artt. 40 e 41 CCNL 23/2/2026) e lavoro da remoto (art. 69 CCNL 16/11/2022 e art. 42 CCNL 23/2/2026)

1. Il lavoro a distanza si caratterizza per lo svolgimento delle attività in sede diversa da quella di lavoro, quindi presso la residenza o il domicilio del dipendente. La disciplina applicativa del lavoro agile è stata disposta con deliberazione di Giunta Comunale del 21 giugno 2022, n. 226 ed aggiornata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 17 gennaio 2023, n. 10 e alle eventuali successive modifiche che verranno di tempo in tempo adottate. La disciplina del lavoro da remoto sarà eventualmente adottata con separato atto deliberativo previo confronto con la delegazione sindacale. Lo smart working/lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in cui l'esecuzione della prestazione lavorativa può avvenire in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Per quanto attiene ai possibili luoghi di svolgimento della prestazione a distanza le parti convengono che ai fini della scelta il dipendente debba accertare la presenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del

lavoratore e la sussistenza di tutte le precauzioni e misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza su dati e informazioni trattate dal dipendente stesso. Nell'accordo individuale sottoscritto tra l'ente e il dipendente viene definita la durata della prestazione lavorativa in smart working con prevalenza della modalità di prestazione in sede.

2. I dipendenti che partecipano a progetti di lavoro da remoto e di lavoro agile/smart working concorrono all'incentivazione per la produttività (premi correlati alla performance) in base ai criteri previsti all'articolo 3. In particolare, sono adottate le misure per poter valutare i risultati e la prestazione lavorativa, in modo coerente con la metodologia di valutazione del personale dipendente, anche per consentire la progressione economica interna alla categoria o altri benefici contrattuali.

3. I dipendenti che partecipano ai progetti di lavoro da remoto e di lavoro agile/smart working percepiscono le altre voci di salario accessorio sulla base dei criteri vigenti per il restante personale, ferme restando le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio, nonché le indicazioni contrattuali e legislative in materia (non spettano le indennità per lavoro straordinario, la turnazione e le condizioni di lavoro).

Art. 28

Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i lavoratori a distanza (lavoro da remoto e lavoro agile)

1. Ai dipendenti che svolgono progetti di lavoro a distanza l'Amministrazione fornisce di norma gli strumenti necessari per le attività svolte.

2. Le parti, nella consapevolezza dei vantaggi che comporta il lavoro a distanza, sia dal punto di vista dell'ergonomia cognitiva sia in termini di risparmio di tempo e denaro per i mancati spostamenti casa-ufficio, derivanti dalla possibilità di svolgere le suddette attività presso il proprio domicilio, o luoghi di miglior favore per il dipendente, stabiliscono che i costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività (spese per energia elettrica, per collegamenti internet...) sono a carico del dipendente beneficiario di tale modalità lavorativa.

3. Il dipendente è direttamente responsabile del corretto utilizzo e conservazione della strumentazione fornita dall'Amministrazione e ne risponde personalmente. Nel caso di anticipata conclusione del progetto di lavoro a distanza, gli strumenti sono restituiti all'Amministrazione, previa verifica della buona conservazione.

4. Il trattamento economico spettante ai lavoratori a distanza non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per gli altri dipendenti dai contratti collettivi vigenti.

Art. 29

Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto

1. Possono beneficiare di priorità nell'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto i lavoratori che possiedono le seguenti condizioni secondo il seguente ordine:

- a) i dipendenti con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della legge n. 104/1992 (tenendo conto del grado) e i lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche di cui alla legge 106/2025 (tenendo conto del grado), nonché i dipendenti che documentino particolari esigenze di salute, personali o familiari anche temporanee, debitamente documentate;
- b) i dipendenti con figli disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 (senza alcun limite di età - tenendo conto dell'età degli stessi);
- c) i dipendenti con figli fino a 12 anni di età (tenendo conto del n. dei figli e dell'età degli stessi), dando precedenza:
 - 1) alle famiglie monoparentali;
 - 2) ai genitori lavoratori di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;
 - 3) ai genitori lavoratori che hanno esaurito i benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- d) i dipendenti con figli minori di età superiore a 12 anni e fino a 14 anni (tenendo conto del n. dei figli e dell'età degli stessi), dando precedenza alle famiglie monoparentali e ai genitori lavoratori che hanno esaurito i benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- e) i dipendenti "caregivers familiari", di parenti diversi dai figli minori, anche non residenti con il familiare;
- f) i dipendenti che risiedono fuori dal territorio comunale (tenendo conto della maggior distanza chilometrica della residenza dalla sede di lavoro);
- g) i dipendenti con età anagrafica maggiore (politica di age-management).

I regolamenti in materia potranno ulteriormente dettagliare ed esplicitare i criteri qui indicati.

Art. 30

Casi, condizioni, criteri e modalità per determinare e corrispondere il trattamento accessorio della produttività ai lavoratori con contratto di somministrazione

1. L'Amministrazione può stipulare contratti di somministrazione secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 e in relazione a quanto stabilito dall'articolo 52 del CCNL 21 maggio 2018.
2. In sede di stipula dei predetti contratti, nell'ambito della definizione del corrispettivo con le Agenzie preposte, dovranno anche essere definite le eventuali forme di incentivazione ritenute opportune.

Art. 31

Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 27, comma 10 del CCNL 23/2/2026 (Servizio mensa e buoni pasto)

1. Le parti stabiliscono che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività di polizia locale svolte all'esterno sul territorio dai reparti operativi, il personale del corpo di PL in turno serale (con inizio dalle ore 18,00 o successivamente in base ai turni definiti dal Comandante) adibito a tali attività, che per necessità di servizio debba proseguire il proprio servizio sul territorio su disposizione del responsabile/dirigente oltre il proprio orario giornaliero, potrà usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata pari a 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Il buono pasto spetterà se nella giornata il dipendente turnista effettuerà almeno 7 ore di lavoro effettive (escludendo quindi qualsiasi motivo di assenza).
2. La vigente disposizione del dirigente competente in materia di gestione del personale (e le sue successive modifiche di tempo in tempo adottate) fornisce le indicazioni operative circa l'applicazione della presente disposizione.

Art. 32

Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza

1. Le parti danno atto che sono state istituite presso l'ente forme di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare ulteriori rispetto al lavoro a distanza. In particolare, si fa riferimento:
 - alla "Flessibilità oraria" (fasce di entrata/uscita). Rispetto a tale istituto si evidenzia che oltre alla flessibilità oraria riconosciuta per la generalità dei dipendenti (naturalmente diversa in relazione ai diversi modelli orari presenti nell'Ente come individuati nel paragrafo 4.1 della Guida Presenze e al servizio di assegnazione), nel Comune sono riconosciute anche flessibilità maggiori in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari manifestate dai dipendenti (ad esempio per tutele connesse alla maternità o paternità, per dipendenti che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, per situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie);
 - alla possibilità di modificare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale con l'autorizzazione del dirigente: è possibile modificare il giorno del rientro pomeridiano (ad esempio rientro il lunedì al posto del martedì o il mercoledì al posto del giovedì), quando si effettua una trasferta nel giorno non previsto con il rientro oppure quando in un giorno "corto" è previsto un corso di formazione al pomeriggio. Sempre per lo stesso motivo ed alle stesse condizioni è possibile modificare/invertire il giorno di riposo in giorno lavorativo nel part-time verticale.
 - all'utilizzo di riposi compensativi del maggior servizio svolto (recupero);
 - alla concessione di orari di lavoro a tempo parziale sia orizzontale che verticale che misto: tra le misure che favoriscono la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è presente la concessione del part-time nelle diverse tipologie e con diverse prestazioni lavorative, con disponibilità a concordare tipi di part-time diversi da quelli generalmente previsti nell'Ente (si veda paragrafo 10.4 della Guida Presenze). Da evidenziare che è prevista anche la possibilità di concedere il part-time in alternativa al congedo parentale ai sensi dell'art. 8 comma 7 D. Lgs. n. 81/2015 (Jobs Act).

Questi strumenti, definiti a livello decentrato, adattano i principi nazionali alle esigenze specifiche dell'ente e si aggiungono a quelli introdotti negli anni dalla legislazione nazionale (congedi parentali, paternità obbligatoria, permessi per malattia bimbo, congedi per dipendenti con legge 104 e invalidità superiori al 70 % ecc.) promuovendo il benessere senza ricorrere al lavoro a distanza.

2. Le parti si impegnano a valutare congiuntamente la possibilità di istituire nuove modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare."

Art. 33

Ripartizione delle risorse di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse finalità di utilizzo previste (art. 7 comma 4 lett. am CCNL 23/2/2026))

1. Le parti stabiliscono di destinare annualmente le risorse di cui all'art. 208, commi 4, lett. c.), e 5 del D.Lgs. 285/1992 nella misura necessaria per le finalità di seguito indicate, come definite dai vigenti regolamenti, nonché da quelli di futura adozione e precisamente:
 - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio negli importi e in base ai criteri definiti dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 404 in data 4 novembre 2025 e alle sue successive modifiche ed integrazioni;
 - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale in base ai criteri e importi definitivi al progetto approvato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 25 novembre 2025, n. 459 e alle sue successive modifiche ed integrazioni, nonché ai CCDI annuali di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente.

Art. 34

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate/convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23/2/2026

1. Sulla base delle previsioni di cui all'articolo 18 del CCNL 23/2/2026 l'ente provvede all'incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate/convenzioni.
2. Al personale di altro ente utilizzato a tempo parziale mediante convenzione presso il Comune di Rimini, ivi compresi anche i titolari di incarichi di Elevata qualificazione, viene riconosciuto il trattamento economico accessorio spettante in base al sistema vigente presso l'Ente, salvo diversa disposizione pattuita fra le parti attraverso la medesima convenzione.
3. A far data dalla sottoscrizione del presente CCDI e fatto salvo quanto disposto nelle convenzioni già in essere, la maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale titolare di incarico di Elevata qualificazione utilizzato presso l'Ente tramite l'istituto della convezione è fissata nella misura del 30% della retribuzione di posizione attribuita.
4. I compensi per la performance individuale e organizzativa ovvero per gli incarichi di funzione per il personale dell'area di vigilanza, le indennità per condizioni di lavoro, di servizio esterno, turno o quelle legate al profilo di appartenenza/mansione da corrispondere in favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune di Rimini tramite convenzione sono proporzionati all'impiego orario presso l'Ente e sono regolati dai criteri previsti dal presente CCDI. Il proporzionamento opera anche per gli incarichi di specifiche responsabilità, salvo che, in ragione della peculiarità e della natura dell'incarico, non venga diversamente stabilito dal dirigente preposto alla gestione dei sistemi incentivanti, e in caso di convenzione di personale titolare di incarico di Elevata qualificazione relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato. Le risorse destinate annualmente a tale finalità saranno indicate nelle poste del fondo delle risorse decentrate destinate ai diversi istituti.

Art. 35

Indennità spettante ai centralinisti non vedenti (art. 7 comma 4 lett. ao) e art. 49 CCNL 23/2/2026)

1. Con riferimento all'art. 49 del CCNL 23/2/2026, le parti stabiliscono di confermare l'attuale importo dell'indennità di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985.

Art. 36

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Ai sensi dell'art. 46 del CCNL 23/2/2026, al personale in posizione di distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare, ivi compresa la quota di indennità di comparto conglobata ai sensi dell'art. 60 del CCNL 23/2/2026 e agli eventuali assegni ad personam o alla retribuzione individuale di anzianità (RIA) eventualmente in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco e corrisposte a carico del fondo del salario accessorio di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 comma 2 lett. c), d), f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g) h), i) e k) del CCNL 23/2/2026.

2. Il predetto emolumento retributivo di garanzia è a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

3. In caso di distacco a tempo parziale o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 37

Remunerazione dei dipendenti utilizzati come docenti per le attività di formazione

1. Le parti dichiarano di demandare la disciplina del compenso aggiuntivo a titolo di incentivazione delle performance di cui all'art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL 23/2/2026 ad un successivo accordo, anche in sede di destinazione delle risorse decentrate annuali.

Art. 38

Disposizioni finali

1. Il presente CCDI sostituisce il CCDI 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni a far data dal 1° gennaio 2026 fatto salvo quanto diversamente stabilito dai diversi articoli.

2. Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolo del presente contratto decentrato o per eventuali modifiche a quanto qui disciplinato qualora se ne ravvisi la necessità anche avvalendosi del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che gli stanziamenti destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale vengono complessivamente ed unitariamente destinati agli operatori del Corpo della Polizia locale per il finanziamento delle predette indennità. Pertanto, eventuali economie che si dovessero verificare rispetto a ciascuno degli stanziamenti specificamente destinati al finanziamento di taluna delle predette indennità potranno essere utilizzate per compensare l'eventuale costo eccedente delle altre, nonché per il finanziamento dell'indennità di turno del personale della P.L. per le quote non già finanziate con le poste di parte stabile del fondo destinate all'indennità di cui all'art. 25 del CCNL 23/2/2026. L'eventuale economia di parte stabile che si dovesse verificare a conclusione dei pagamenti delle indennità degli operatori della Polizia Locale andrà a confluire fra le risorse di cui all'art. 59, comma 1, ultimo periodo del CCNL 23/2/2026 e andranno a beneficio di tutti i dipendenti.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to dott.ssa VALERINO Diodorina

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Tamburini F.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Monaldini M.

R.S.U. F.to Berretta C.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Zavatta D.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Marchetti D.

R.S.U. F.to Grandicelli P.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Vitali C.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P. F.to Ferri L.

C.S.A.