

Comune di Misano Adriatico

Provincia di Rimini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2026-2028

In data 24/08/2026 in modalità on line

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Presidente: F.F. Russomanno Paolo – Responsabile Settore Affari Generali Patrimonio e Gestioni-presente
- Componente: Dionigi Fabbri Debora – Responsabile Settore Finanziario e Risorse Umane -presente
- Componente: Alagia Antonella – Responsabile Settore Urbanistica Edilizia Privata -assente
- Componente: Gerini Alberto – Responsabile Settore Tecnico Ambientale -assente

e

La delegazione sindacale composta da:

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Segreteria CISL – FP Giuseppe Bernardi (presente)
- Segreteria UIL – FP Letizia Ferri (presente)
- Segreteria CSA RAL Vagnini Morena (presente)

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Ciotti William (assente)
- Venturini Luca (presente)
- Ferri Laura (presente)
- Vannucci Laura (assente)
- Vanzini Rudi (presente)
- Mascia Elisabetta (assente)
- Barbanti Loretta (assente)

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i contratti collettivi nazionali, demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con contratto di formazione lavoro e di somministrazione.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo decentrato tra le parti, salvo che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 – TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, su richiesta formale motivata di una delle parti attraverso apposito incontro fra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.

Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO **(ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 23/02/2026)**

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1 ultimo periodo (per economie anno precedente su parte stabile del fondo accessorio) del CCNL 16/11/2022 come s.m., è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Il fondo viene costituito annualmente ed è suddiviso in risorse stabili e variabili. La costituzione del fondo è comunicata alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI **(ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 23/02/2026)**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 come s.m. vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 59, comma 2, del CCNL 23/02/2026 nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 59, comma 3, del ridetto CCNL 23/02/2026, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ae) CCNL 23/02/2026

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ammontano almeno al 30% delle risorse destinate annualmente alla produttività e vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della Performance di Ente è certificato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

Punteggio finale	% risorse ripartite tra i dipendenti
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non incaricati di EQ che hanno prestato la loro attività nell'ente nell'esercizio di riferimento, in proporzione al periodo lavorato ed alla percentuale di part-time.

Premio del singolo dipendente = $\text{Somma complessiva da ripartire} \times \frac{\text{giorni lavorati} \times \% \text{ di part-time}}{\text{Tot. gg. Lavorati} \times \text{tot. dip. Rapp. T.P.}}$

(1) Per il calcolo dei giorni lavorati si prende a riferimento l'anno commerciale, pertanto ogni mese è considerato di 30 giorni. I giorni lavorati si calcolano come segue: (360 - periodi in cui non matura l'anzianità di servizio)

(2) Il Totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad un'unità, un part-time al 50% pari a 0,50.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano almeno al 70% delle risorse destinate alla produttività.

2. Le risorse di cui al comma 1, sono ripartite fra i singoli Settori in base ai seguenti criteri:

- numero dei dipendenti a tempo indeterminato non incaricati di EQ assegnati al Settore;
- area di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri di equivalenza:
 - area operatori par. 0,9
 - area operatori specializzati par. 1,05
 - area istruttori par. 1,1
 - area funzionari ed elevata qualificazione par. 1,4;
- giorni lavorati dai dipendenti desunti dal sistema di rilevazione delle presenze applicando i seguenti correttivi:
- In caso di attività su 6 giorni alla settimana i giorni di presenza saranno riproporzionati su 5 giorni lavorativi alla settimana;
- In caso di servizio a part/time orizzontale o misto i giorni di presenza vengono proporzionati all'orario di lavoro prestato.

Si considera utile ai fini dell'erogazione della performance individuale il periodo di congedo di maternità e le ferie usufruite.

3. Il personale comandato presso altri Enti, Amministrazioni o Aziende, partecipa al premio correlato alla performance individuale, alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatti salvi gli specifici accordi con l'Ente utilizzatore. Il Responsabile del settore di appartenenza acquisisce, se necessario, dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie secondo la disciplina del Comune di Misano Adriatico in materia di misurazione e valutazione della performance.

4. Una volta individuato il budget per Settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, dei giorni di presenza e del parametro dell'area di appartenenza, parteciperà al premio di performance individuale.

5. Non hanno diritto al premio di performance individuale coloro che raggiungono una valutazione inferiore a 6 punti e coloro che nell'anno di riferimento non hanno conseguito alcuna valutazione (esempio: periodo di servizio troppo breve e non valutabile). Tali soggetti non concorrono alla determinazione dell'ammontare delle risorse da assegnate al settore.

6. Al premio individuale vengono applicate le decurtazioni di cui all'art. 16 del presente contratto decentrato. In tal caso, le economie che si creano vengono ridistribuite fra tutti i dipendenti con i medesimi criteri in precedenza descritti.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 48 C.C.N.L. 23/02/2026)

1. In attuazione dell'art.48 del CCNL 23/02/2026 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascun Settore e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Settore che abbia, comunque, conseguito, una valutazione individuale positiva sulla base del sistema di valutazione di performance individuale dell'ente.

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

3. Ci si riserva di valutare successivamente la possibilità prevista dall'art. 48, comma 4, del CCNL 23/02/2026, di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16/11/2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), e ARTICOLO 14 CCNL 23/02/2026)

ART. 8 – CRITERI GENERALI (art. 14 CCNL 23/02/2026)

1. Le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno delle aree, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 23/02/2026, e a quanto stabilito in sede di delegazione trattante, devono essere svolte nel rispetto dei seguenti principi:

- alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree possono partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato che, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica, sono in servizio presso il comune di Misano Adriatico e che abbiano maturato i requisiti di partecipazione di seguito stabiliti. Sono considerati in servizio i dipendenti in comando o distacco presso altri Enti e /o in distacco sindacale;
- l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati;

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato che:

a) alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area hanno maturato almeno 3 anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Misano Adriatico nella stessa area (ex categoria) e posizione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto.

b) alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area non abbiano ricevuto negli ultimi 2 anni precedenti provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

c) dispongono di tre valutazioni della performance precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità

d) non abbiano già ottenuto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti dalla tabella A del CCNL 16-11-2022.

e) per il personale incaricato di EQ, al quale è assegnato eventuale incarico ad interim, si considera solo la valutazione relativa al Settore di cui è titolare.

3) Differenziali stipendiali:

a) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascun'area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale che prevede le progressioni economiche;

b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, (progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area degli istruttori) 96, (progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento) e 102 (progressione

economica per il personale iscritto ad ordinistiche e albi professionali) del CCNL del 16/11/2022 prevale quello di maggiore importo;

c) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri stabiliti all’articolo 9;

4. Le nuove progressioni devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

5. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica;

ART. 9 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI INERENTI LE NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

1. Qualora, in sede di destinazione del fondo per salario accessorio annuale, le parti verifichino le condizioni per avviare le procedure per l’attribuzione di nuove progressioni economiche per ogni settore si elaborano graduatorie di area in base al punteggio che viene attribuito al personale, valutando gli elementi di cui ai commi seguenti del presente articolo.

2. Il personale dipendente che nel corso del triennio di riferimento è transitato da un settore ad un altro, a seguito di processi di macro-organizzazione, oppure temporaneamente distaccato, viene inserito nelle graduatorie del settore in cui ha prestato prevalente servizio; qualora, invece, il settore di provenienza sia stato soppresso e accorpato con altri settori, il personale viene inserito, nel settore in cui è confluito.

3. Per il personale incaricato di EQ si elaborano specifiche graduatorie valutando i medesimi elementi vigenti per il restante personale.

4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente viene determinato come segue:

a) **Per un massimo di 89 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 89%)** calcolato come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, precedenti l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

b) **Per un massimo di 10 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 10%)** in relazione all’esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Il punteggio per l’esperienza professionale viene attribuito in base alla seguente tabella:

numero di anni di lavoro nel medesimo profilo o profilo equivalente	Punteggio
Per ogni anno lavorato presso il comune di Misano Adriatico	2 punti all’anno
Per ogni anno lavorato presso	1 punti all’anno

altro ente (*)	
----------------	--

(*) Il minor perso attribuito al servizio prestato presso altro ente è stato stabilito in base all'ordinanza n. 15281 del 14 marzo 2019 nella quale la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha chiarito che:

- nel passaggio dei lavoratori per mobilità da un ente all'altro, la garanzia del mantenimento del trattamento economico e normativo non implica la parificazione con i dipendenti già in servizio presso l'ente di destinazione;

- l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa far valere nei confronti del nuovo datore, dev'essere salvaguardata in modo assoluto solamente nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici ed il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporti un peggioramento del trattamento retributivo rispetto a quanto percepito nell'ente di provenienza;

- l'anzianità pregressa non può essere opposta al nuovo ente per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti (non delle aspettative) già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto.

c) Per un massimo di 1 punto su 100 (pari ad un peso ponderale del 1%) in relazione al titolo posseduto.

Si valuta solo il titolo di studio legalmente riconosciuto e superiore rispetto al titolo richiesto in caso di accesso dall'esterno e corsi di formazione rilasciati da Istituti Universitari di durata pari o superiore a 60 ore. I titoli di studio ed i corsi di formazione di cui al precedente periodo devono essere attinenti al profilo ricoperto.

In caso di progressioni riguardanti le insegnanti inquadrare nell'area degli Istruttori, per titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dall'esterno, è da intendersi la laurea (triennale , magistrale, nuovo e vecchio ordinamento) .

Tutti i suddetti titoli devono essere stati conseguiti nel quinquennio precedente.

Il titolo o attestato superiore assorbe quello inferiore secondo i valori sotto indicati.

I titoli già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Valore:

Diploma = punto 1

Laurea triennale punti 1

Laurea quinquennale o vecchio ordinamento punti 1

Dottorato di ricerca = punto 1

Diploma di specializzazione, Master post-laurea (I^a e II^a livello) e diploma di perfezionamento = punti 1

Corso di formazione o alta formazione di durata pari o superiore a 60 ore e rilasciato da Istituti Universitari riconosciuti dal MIUR = punti 0,5

d) Al dipendente che non ha conseguito progressioni economiche da almeno 6 anni si riconosce un punteggio aggiuntivo pari al 5% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui sopra.

e) In caso di parità di punteggio ha la priorità il dipendente che ha un maggior periodo di permanenza nella stessa posizione economica; in caso di ulteriore pareggio prevale il dipendente che ha più servizio prestato presso il Comune di Misano Adriatico. In caso di ulteriore parità prevale il più anziano di età.

5. I criteri di cui al presente articolo saranno valutati annualmente in sede di contrattazione decentrata.

ART. 10 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. La procedura selettiva per lo svolgimento delle progressioni economiche si svolge con le seguenti modalità:
 - a) La Giunta Comunale impartisce alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive in merito al numero massimo di progressioni messe in palio annualmente in modo da garantire il mantenimento degli equilibri del fondo accessorio ed i principi di selettività e comunque non oltre al 50% degli aventi diritto per ogni area e per ciascun settore, con arrotondamento per difetto e in caso di una sola unità, con arrotondamento all'unità. Fermo restando quanto sopra detto, in ogni caso la percentuale di progressioni non può superare complessivamente il 50% degli aventi diritto complessivamente intesi a livello di Ente. Pertanto, qualora si superi tale limite, l'ulteriore criterio sarà costituito dalla graduazione fra tutti i soggetti indistintamente dal settore e dall'area di appartenenza e dalla qualifica esclusi i funzionari con incarichi di EQ.
 - b) Una volta stipulato l'accordo annuale decentrato per la destinazione del fondo per salario accessorio che prevede nuove progressioni economiche, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, per le sole Aree per le quali è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali, dando un termine non inferiore a 15 giorni ai dipendenti per presentare la domanda di partecipazione;
 - c) scaduto detto termine il Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, provvede a effettuare l'ammissione o l'esclusione motivata delle domande pervenute ed a darne comunicazione agli interessati in caso di esclusione. Successivamente, il Responsabile suddetto, provvederà alla redazione delle seguenti graduatorie provvisorie a livello di Settore:
 - graduatoria Area Operatori (ex categoria A);
 - graduatoria Area Operatori esperti (ex categoria B);
 - graduatoria Istruttori (ex categoria C);
 - graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) non titolare di incarico di EQ;mentre il Segretario Comunale, in collaborazione con l'Ufficio personale, approva la:
 - graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) titolare di incarico di EQ;
 - d) le graduatorie provvisorie elaborate tenuto conto dei criteri di cui all'art. 10 comma 1) lettera a) vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine di 10 giorni. Trascorso tale termine, l'ufficio personale e il Segretario comunale per le EQ,

esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

- e) i differenziali stipendiali previsti sono attribuiti ai primi candidati utilmente collocati in graduatoria;
- f) le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sezione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d),
e), f), w) CCNL 23/02/2026**

Art. 11 – CRITERI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità giornaliere sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di lavoro a part/time orizzontale o misto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza del Responsabile di Area incaricati di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (EQ).

**ART. 12 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI
ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 e art- 84-bis CCNL 16/11/2022**

1. Le parti stabiliscono che l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio valori.
2. Le indennità di cui al presente articolo, nella misura stabilita con il presente contratto, si applicheranno dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione.

A) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per esposizione a rischi e, pertanto, pericoli o danni alla salute.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera di € 2,00 erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time;
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di manutenzione della viabilità e della segnaletica stradale;
- attività di manutenzione e tutela dell'ambiente e verde pubblico.

3. Compete ai Responsabili del Servizio (EQ) l'individuazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto della presente indennità.

4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati trasmessi dal responsabile del Settore.

B) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL' ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per maneggio valori.

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Valore annuale maneggiato	Indennità giornaliera
Fino a €. 10.000,00	2,00
Da €. 10.000,01 a €. 50.000,00	2,50
Da €. 50.000,01 a €. 100.000,00	2,75
Oltre €. 100.000,00	3,00

In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time.

La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.

C) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per attività disagiate

1. Non vengono al momento individuate attività lavorative che comportano disagio da remunerare. Qualora si presentino attività che comportano disagio, il Presidente della delegazione di parte pubblica convocherà la delegazione di parte sindacale per procedere all'integrazione del presente contratto.

ART. 13 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 47 CCNL 23/02/2026

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale a tempo indeterminato e determinato che, in via continuativa, svolge servizi esterni di vigilanza.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, qualora durante un turno di lavoro, il personale presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21/05/2018.

4. La misura dell'indennità è fissata in €.2,00 al giorno. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività non esterne. In caso di lavoro part/time orizzontale o misto l'indennità viene proporzionata all'effettivo orario di lavoro.

5. Il Funzionario Responsabile del settore individua i dipendenti che svolgono giornalmente servizio esterno in via prevalente rispetto a quelli che svolgono compiti d'ufficio. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati trasmessi dal Responsabile del Settore Polizia Locale.

6. Per tutto quanto non disciplinato con il presente articolo si applica l'art.47 del CCNL 23/02/2026;

7. L'indennità di cui al presente articolo, nella misura stabilita con il presente contratto, si applica dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione.

ART. 14 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

1. Le indennità per specifiche responsabilità sono destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, assegnate al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ. L'indennità è determinata tenendo conto del grado di responsabilità attribuito e delle risorse disponibili destinabili a tale finalità presenti nel Fondo per il salario accessorio;

2. Sono remunerate le seguenti specifiche responsabilità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai sistemi informatici

3. In tutte le fattispecie indicate al comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Per gli incarichi già conferiti e privi di graduazione sarà cura del Responsabile del Settore di appartenenza provvedere alla determinazione dell'ammontare dell'indennità secondo la disciplina del presente articolo.

4. Qualora un dipendente si trovi nella situazione di svolgere contemporaneamente più funzioni tra quelle individuate, non può comunque percepire più di €.3.000,00 annui.

5. Qualora il valore dell'indennità sia pari o superiore a €. 1000,00 è finanziata per il 50% con il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore e per l'altro 50% con le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fissa, destinate alla contrattazione integrativa. L'indennità è riconosciuta fino a formale revoca delle specifiche responsabilità. Il Responsabile del Settore competente trasmette al responsabile in materia di personale gli atti formali di revoca ed eventuale sostituzione del personale. Qualora

l'importo dell'indennità, come determinata con i criteri sotto indicati, dovesse superare il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore, verrà automaticamente ridotta fino a concorrenza del 50% del medesimo budget.

La determinazione del valore dell'indennità è effettuata dal Responsabile del Settore sulla base dei seguenti criteri:

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza di personale (Punti da 1 a 20)

Elevata: da 10 a 20 persone (punti da 11 a 20)

Media: da 6 a 10 persone (punti da 6 a 10)

Bassa: da 1 a 5 persone (punti da 1 a 5)

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)

Media: (punti da 6 a 10)

Bassa: (punti da 1 a 5)

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)

Media: (punti da 6 a 10)

Bassa: (punti da 1 a 5)

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal Responsabile del Settore (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)

Media: (punti da 6 a 10)

Bassa: (punti da 1 a 5)

Le specifiche responsabilità vengono assegnate in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

**Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità:
Punteggi Indennità**

Da 76 a 80 : Euro 3.000,00

Da 66 a 75 : Euro 2.500,00

Da 56 a 65 : Euro 2.000,00

Da 46 a 55 : Euro 1.500,00

Da 31 a 45 : Euro 1.000,00

Da 16 a 30 : Euro 500,00

Fino a 15 punti: Euro 350,00

L'indennità non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, proporzionalmente al periodo di formale incarico, (è mese utile l'incarico di almeno 15 giorni) entro il mese di aprile dell'anno successivo. In caso di part/time orizzontale o misto l'indennità è riproporzionata alla % di part time.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di Funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 15 del presente contratto.

ART. 15 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 97 (INDENNITA' DI FUNZIONE) DEL CCNL 16/11/2022

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale delle Aree Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ. per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 sono individuate dal Responsabile competente, con proprio atto scritto e motivato. L'indennità è finanziata per il 50% con il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore e per l'altro 50% con le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fissa, destinate alla contrattazione integrativa. Qualora l'importo dell'indennità, come determinata con i criteri sotto indicati, dovesse superare il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore, verrà automaticamente ridotta fino a concorrenza del 50% del medesimo budget.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata, in base alla norma contrattuale, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) Il grado rivestito
 - b) Il grado di responsabilità connessa alla funzione.

Grado rivestito

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato si fa riferimento alla declaratoria stabilita dalla Legge regionale.

A ciascun livello, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

GRADO	COEFFICIENTE
AGENTE	0,8
AGENTE SCELTO	
ASSISTENTE	
ASSISTENTE SCELTO	
ASSISTENTE CAPO	
SOVRINTENDENTE	
SOVRINTENDENTE MAGGIORE	
	1,00
ISPETTORE	

ISPETTORE CAPO	
ISPETTORE SUPERIORE	
COMMISSARIO	
COMMISSARIO CAPO	
COMMISSARIO SUPERIORE	
COMMISSARIO MAGGIORE	

Grado di responsabilità connessa alla funzione

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza risorse umane e dei profili professionali assegnati (Punti da 1 a 20).

Molto elevata: maggiore di 16 e inferiore uguale a 20 (fino a 20).

Abbastanza elevata: maggiore di 11 e inferiore uguale a 16 (fino a 16).

Media: maggiore di 6 e inferiore a 11 (fino a 11).

Bassa: inferiore a 6 (fino a 6).

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal dirigente (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

L'indennità di funzione viene assegnata in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

Il punteggio finale si ottiene moltiplicando il punteggio dei parametri a, b e c per il coefficiente di grado rivestito.

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità: Proposta Punteggi Indennità

Da 76 a 80 Euro 3.000,00

Da 66 a 75 Euro 2.500,00

Da 56 a 65 Euro 2.000,00

Da 46 a 55 Euro 1.500,00

Da 31 a 45 Euro 1.000,00

Da 11 a 30 Euro 750,00

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Responsabile competente che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le funzioni connesse al grado rivestito, ne determina, alla luce delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, la misura entro i limiti sopra indicati osservando i criteri previsti dal presente articolo.

5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzando, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza. In caso di assegnazione dei compiti in corso di anno, l'importo viene calcolato in misura proporzionale.

7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta in una unica soluzione previa attestazione, da parte del Responsabile di Settore, circa l'effettivo assolvimento delle funzioni connesse al grado ed al ruolo rivestito.

CAPO VI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 23/02/2026)

ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997 (Sponsorizzazioni);
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e nuovo D.Lgs. 36/2023. I relativi criteri e modalità di ripartizione, sono riportati nell'allegato A) al presente contratto decentrato;
- c) incentivi per recupero evasione IMU –TARI cui all'art. 1, comma 1091 L. 145/2018;

- d) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- e) eventuali compensi per funzioni svolte per conto di un ente nazionale (es. ISTAT), o sovracomunale (Es. Regione);
- f) altre risorse previste da norme di legge che verranno ripartite in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale.

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. c), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina e delle modalità previste nei rispettivi regolamenti comunali.

3. I compensi di cui alla lett. d) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo, previa certificazione dell'Organo di Revisione sulla effettiva realizzazione delle economie previste. Di tali risorse:

- il 50% è destinato ai dipendenti che hanno contribuito in via diretta alla realizzazione dei progetti in base al riparto effettuato dal Responsabile di Area competente;

- il restante 50% confluisce nel fondo generale destinato alla performance individuale;

4. Le attività svolte dal personale per conto dell'ISTAT o di altri Enti devono essere effettuate esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro. Il compenso, calcolato in misura forfettaria per ogni questionario compilato, è liquidato a consuntivo dal Responsabile di Area titolare di Elevata Qualificazione (EQ) che ha seguito il procedimento. La copertura finanziaria dei compensi è garantita unicamente dal contributo onnicomprensivo e forfettario erogato dall'Istituto promotore dell'indagine

5. Le parti convengono che ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, esclusi i premi legati ai piani di razionalizzazione e ai compensi ISTAT, sia proporzionalmente ridotta la quota di produttività individuale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per incentivi previsti da norme di legge	Percentuale riduzione della produttività
Sino a €. 2.999,99	0%
Da €. 3.000,00 a €. 4.499,99	10%
Da €. 4.500,00 a €. 5.999,99	20%
Da €. 6.000,00 a €. 7.499,99	30%
Oltre €. 7.500,99	45%

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO E VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), p bis), q), r), s), z), aa), ab), ac),ad), af) CCNL 16/11/2022)

ART. 17 – REPERIBILITA'

1. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità anche più di 6 volte in un mese, e comunque non più di 15 volte in un trimestre, in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale o dotazionale, per quanto necessario a garantire il servizio di pronto intervento, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Il compenso per lo svolgimento del servizio di reperibilità è confermato in **€ 10,33** per 12 ore al giorno. Tale compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

ART. 18 – TURNI

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è il mese.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Si prevede la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
4. In materia di riduzione del debito orario settimanale per il personale adibito a regime di orario su più turni, di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999, si applica la regolamentazione adottata con delibera di Giunta Comunale n. 138 del 19/05/2005 che di seguito si riporta:
 - Nell'ambito dei servizi turnati la prestazione lavorativa dei dipendenti che svolgono il servizio turnato è di 35 ore settimanali;
 - Viene autorizzata la prestazione lavorativa di 36 ore settimanali con accantonamento del lavoro svolto in eccedenza rispetto al limite predetto e con successivo recupero in misura frazionata non inferiore a n. 6 ore;
 - Nei regimi articolati su 6 giorni settimanali il tempo di lavoro accantonato è di 10 minuti giornalieri e per i regimi articolati su 5 giorni è di 12 minuti giornalieri.
 - Per le assenze a qualsiasi titolo effettuate non si dà luogo ai predetti recuperi.
 - L'istituto in argomento si applica sia al personale a tempo indeterminato che a tempo determinato.

ART. 18-bis CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE IN FAVORE DEL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 98 DEL CCNL 16.11.2022 TRA LE DIVERSE FINALITA' DI UTILIZZO IVI PREVISTE (art. 7, comma 4 lettera am) CCNL 23/02/2026)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, nella misura determinata annualmente dalla Giunta Comunale a contributi datoriali al Fondi di previdenza complementare Perseo-Sirio per il personale di Polizia Locale.
2. La Giunta Comunale con proprio atto stabilisce l'importo massimo individuale del premio destinato alla previdenza complementare. Tale importo verrà erogato nella misura piena solo se in ciascun anno l'introito (riscossioni) delle sanzioni risulterà pari o superiore a €500.000,00. Qualora vengano introitate (riscosse) somme inferiori, verranno erogati importi in misura proporzionale, con riferimento al predetto importo di € 500.000,00.

Il premio individuale, nell'importo massimo individuale stabilito dalla giunta comunale, spetta al personale di polizia locale secondo i seguenti criteri:

 - In caso di servizio non prestato per un intero anno gli importi saranno proporzionati ai periodi di servizio.
 - Per il personale part time, gli importi saranno proporzionati alla percentuale di part/time;

ART. 19 – INDIVIDUAZIONE DI FIGURE PROFESSIONALI E DURATA DELLA PAUSA DI CUI ALL'ART. 27 COMMA 10 DEL CCNL 23/02/2026 (SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO)

1. Fermo restando la disciplina in materia di buono pasto di cui al regolamento adottato con atto di Giunta n. 30 del 12/04/2024, si ribadisce che il personale non amministrativo della polizia locale, il personale scolastico nei soli casi di attività a contatto con i bambini, il personale della protezione civile e in via eccezionale il personale operaio nei soli casi in cui venga impiegato in attività collegate ad eventi straordinari, imprevedibili e calamitosi, potrà fruire, in caso di lavoro straordinario, di una pausa pranzo collocata al termine del turno di lavoro.
2. Ai sensi dell'art. 3 comma 2 del succitato regolamento, la pausa può andare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore.

ART. 20 – FLESSIBILITA'

1. In applicazione dell'art. 24 comma 1, del CCNL 23/02/2026 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, incluso di personale incaricato di EQ, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile come segue:

- anticipo di 5 minuti rispetto all'orario di ingresso
- posticipo di 60 minuti rispetto all'orario di ingresso

Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali, ad esempio: trasporto scolastico, personale scolastico, squadre esterne operai, servizi in turno, personale della polizia locale, personale addetto all'accoglienza, al personale a part/time orizzontale ecc.

2. Ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari, di cui all'art. 24, comma 4, del CCNL 23/02/2026 può essere concessa una flessibilità oraria maggiore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza e compatibilmente con le esigenze di servizio. In tali casi occorre l'autorizzazione del responsabile del settore o del Segretario Comunale per i Responsabili di Settore.

3. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso mediante conguaglio con eccedenze di orario nell'ambito della flessibilità. L'eventuale eccedenza oraria al di fuori della flessibilità deve essere autorizzata dal Responsabile di Settore.

4. Ai fini di assicurare il necessario e dovuto coordinamento con le esigenze della struttura e degli amministratori, i responsabili di incarichi di EQ dovranno di norma rispettare l'orario di lavoro di tutto il personale amministrativo e tecnico interno, fatta salva la flessibilità come sopra disciplinata, oltre al riconoscimento della flessibilità necessaria per eventuali commissioni consiliari e/o motivi organizzativi interni al settore. Resta inteso che la durata minima della prestazione lavorativa settimanale non può essere inferiore alle 36 ore.

5. Al termine di ciascun anno saranno azzerate le eccedenze orarie, a qualunque titolo prestate, superiori alle 40 ore.

ART. 21 ORARIO MULTIPERIODALE (ART. 7 c.2 lette q)

1. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi

periodale, secondo la disciplina di cui all'art. 23 comma 2 del CCNL23/02/2026, è elevato a n. 16 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività:

- organizzazione di eventi comunali
- manutenzioni di parchi e giardini
- in genere servizi legati ad attività stagionali

ART. 22 RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 7, del CCNL 23/02/2026, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), ARTICOLO 15 CCNL 23/02/2026.)

ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 1 Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 16, comma 4, del CCNL 23/02/2026, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.
- 2 Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ:
 - a. innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla

retribuzione di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.

$$\text{Premio massimo per ogni EQ} = \frac{\text{Fondo complessivo per retrib.di risultato}}{\text{Totale retrib Posiz. erogata}} \times \frac{\text{Retrib di. Pos. erogata al EQ}}{\text{Totale retrib Posiz. erogata}}$$

- b. Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:

Valutazione conseguita	% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Gli eventuali risparmi del fondo per la retribuzione accessoria (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) dei titolari di EQ possono essere liquidati, previa deliberazione della Giunta Comunale, in ragione proporzionale alla retribuzione di posizione attribuita singolarmente a ciascun incaricato con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

4. In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di un titolare di incarico di EQ, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

5. L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata

PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"	% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM
Da 60 a 65	15%
Da 66 a 70	16%
Da 71 a 75	17%
Da 76 a 80	18%
Da 81 a 85	19%
Da 86 a 90	20%
Da 91 a 95	21%
Da 96 a 98	22%

Da 99 a100	25%
------------	-----

L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE A REMUNERARE INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Le parti prendono atto che è materia di accordo sindacale l'eventuale incremento delle risorse destinate al personale incaricato di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato) che comporti, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una corrispondente riduzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 o viceversa.

CAPO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. h) m), t), CCNL 23/02/2026)

ART. 25– PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Non si prevede l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

ART. 26 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Amministrazione deve assicurare il rispetto della normativa prevista in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in delegazione trattante devono essere discusse eventuali problematiche sulla sicurezza sul lavoro di carattere generale riguardante il personale dipendente.

ART. 27 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Vengono individuati i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:

- ai dipendenti comunali deve essere garantita idonea formazione in merito all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti lo svolgimento del lavoro assegnato.

TITOLO X – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 28 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO ED IN CONVENZIONE

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato ed in convenzione percepiscono:

- Le indennità giornaliere e le indennità per particolari responsabilità previste dal presente CCDIE ove ne ricorrano le fattispecie;

ART. 29 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE (ART. 46 CCNL 23/02/2026)

1. Per il personale in distacco sindacale, l'elemento retributivo di cui al comma 1 lettera b) dell'art. 46 del CCNL funzioni locali 23/02/2026 è fissato nella misura del 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 del succitato CCNL comma 2) lettera c), lettera d), lettera f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lettera g), lettera h), lettera i), lettera k)

2. Per tutto quanto non specificato si applica la disciplina dell'art. 46 del CCNL 23/02/2026.

ART. 30 – INDENNITA' CENTRALINISTI NON VEDENTI (ART. 49 CCNL 23/02/2026)

1. Ai centralinisti non vedenti si riconosce l'indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1 della legge n. 113/1985. Eventuale maggiorazione sarà valutata in funzione delle mansioni effettivamente svolte, previo accordo in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Misano Adriatico, li 24/08/2026

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

f.to Dott. Russomanno Paolo

f.to Dott.ssa Dionigi Fabbri Debora

RSU

f.to Venturini Luca

f.to Ferri Laura

f.to Vanzini Rudi

OO.SS TERRITORIALI

f.to Segreteria CISL – FP
Giuseppe Bernardi

f.to Segreteria UIL – FP Letizia Ferri

f.to Segreteria CSA RAL Vagnini Morena



Comune di Misano Adriatico

Provincia di Rimini

REGOLAMENTO INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
ART.45 D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.106 del 13/12/2024

Indice

CAPO I

Principi generali

- Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche
- Art. 2 - Destinatari
- Art. 3 - Gruppo di lavoro
- Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo
- Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
- Art. 6 - Centrali di committenza
- Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II

Incentivo per lavori e concessioni

- Art. 8 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 9 - Disciplina delle varianti
- Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III

Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

- Art. 11 - Graduazione della misura incentivante
- Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV

Norme comuni

- Art. 13 - Principi in materia di valutazione
- Art. 14 - Attività articolate e singole
- Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
- Art. 16 - Attività del personale dirigenziale
- Art. 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi
- Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo
- Art. 19 – Ambito di applicazione – Disposizioni transitorie
- Art. 20 - Informazione e confronto
- Art. 21 – Disposizione finale

Note: Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del **D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36** (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di procedure di affidamento di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come “**Codice**”.

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di **lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti**, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a **servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione**.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma **non superiore al 2%**, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, **comprensiva anche degli oneri** previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II, III e IV.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'**80%**;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 6, per una quota del **20%**, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'**80%** di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono **destinatari** della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le **seguenti attività tecniche**:
 - programmazione della spesa per investimenti;
 - responsabile unico del progetto;
 - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;

- collaboratori del direttore dell'esecuzione
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico (ove necessario)

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione il Responsabile del settore competente individua, con **apposito provvedimento**, la struttura tecnico amministrativa o "**gruppo di lavoro**" destinatario dell'incentivo riferito ad ogni singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle **attività** a ciascuno assegnate, sono indicati i **tempi** per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i **coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III**, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente **maturato** dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo **percepito** dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'affidamento previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 6.

Art. 5

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da **centrale unica di committenza (CUC)**, ai dipendenti della stessa è attribuito ed erogato l'incentivo nella percentuale prevista nella convenzione regolante i rapporti tra gli enti vigente all'epoca della data di assunzione, da parte del responsabile del settore, della Determina a contrarre con cui si attivano le funzioni della CUC medesima.

In ogni caso tale percentuale non potrà essere superiore al 10% della misura complessiva dell'incentivo per le singole procedure, così come previsto dal presente Regolamento, ai sensi dell'art. 45 del Codice.

2. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 6

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è **incrementata** da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile di cui all'art. 18;
- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II INCENTIVO PER LAVORI

Art. 7

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così **graduata** in ragione della complessità della procedura di affidamento:

LAVORI:

Da euro	A euro	Percentuale applicabile
€ 40.000 (soglia minima prevista nel Regolamento)	€ 1.000.000	2,00
€ 1.000.001 (importo al punto precedente)	€ 5.382.000 (soglia di rilevanza europea)	1,80
€ 5.382.000 (importo superiore alla soglia di rilevanza europea)		1,60

Art. 8

Disciplina delle varianti

1. Le **varianti conformi** all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, **contribuiscono a determinare l'incentivo** secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 9

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

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

Attività tecnica da svolgere	Percentuale attribuita
Responsabile unico del progetto	20%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	18%
Collaborazione specifica in materia di attività preliminari alla redazione del contratto e successivi adempimenti fiscali	2%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	1,5%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	2,5%
Redazione del progetto esecutivo	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	1%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	10%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	15%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	1%
Collaudo tecnico-amministrativo/Regolare esecuzione	3%
Collaudo statico	1%

Totale	100%
---------------	-------------

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate.

III INCENTIVO PER SERVIZI, FORNITURE E CONCESSIONI

Art. 10 Graduazione della misura incentivante

1. La disciplina contenuta nel presente regolamento trova applicazione anche con riferimento agli appalti relativi a servizi o forniture “nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione” (art. 45 c. 2 del d.lgs. 36/2023)¹. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del **servizio** o **fornitura** in affidamento:

SERVIZI:

Da euro	A euro	Percentuale applicabile
€ <u>40.000</u> (soglia minima prevista nel Regolamento)	€ <u>143.000</u>	2,00
€ <u>143.000,01</u> (importo al punto precedente)	€ <u>1.500.000</u>	1,70
€ <u>1.500.000,01</u>		1,50

FORNITURE:

Da euro	A euro	Percentuale applicabile
€ <u>50.000</u> (soglia minima prevista nel Regolamento)	€ <u>143.000</u>	2,00
€ <u>143.000,01</u> (importo al punto precedente)	€ <u>221.000</u>	1,00%
€ <u>221.000,01</u>		0,50%

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti **a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione**.

¹ Si rammenta che a mente dell'art. 31 dell'allegato II.14 del d.lgs. n. 36 del 2013 “L'incarico di direttore dell'esecuzione del contratto è ricoperto dal RUP a eccezione dei contratti aventi a oggetto servizi e forniture di particolare importanza, come disciplinati dall'articolo 32. “. Il successivo art. 32 al comma 1 dispone che “Ai fini dell'individuazione dei contratti di servizi e forniture di particolare importanza, per qualità o importo delle prestazioni, nei quali è previsto, ai sensi dell'articolo 114, comma 8, del codice, che il direttore dell'esecuzione deve essere diverso dal RUP, si applica il vocabolario comune per gli appalti pubblici (CPV), adottato con regolamento (CE) n. 213/2008 della Commissione europea, del 28 novembre 2007”, individuando al successivo comma 2 un elenco (non tassativo) di servizi ritenuti di particolare importanza per “qualità”, dunque indipendentemente dall'importo. Vedasi anche l'art. 8, comma 4 dell'allegato I.2 che nel riprodurre sostanzialmente, per il resto, le ipotesi di cui al comma 2 dell'art. 32 citato, prevede quale ulteriore ipotesi in cui “il direttore dell'esecuzione del contratto è soggetto diverso dal RUP” quella delle “prestazioni (leggasi servizi) di importo superiore alle soglie di cui all'articolo 14 del codice”. Quanto alle forniture l'attuale quadro normativo prevede al comma 3 del sopracitato art. 32 che “Ferma restando l'individuazione di cui al comma 2, sono considerate forniture di particolare importanza le prestazioni di importo superiore a 500.000 euro.”. (vedasi parere MIT 2723 del 21.06.2024) Deriva da quanto sopra che, allo stato, l'incentivazione per le forniture parrebbe limitata alle ipotesi di cui al comma 3 citato (forniture di importo superiore a 500.00 euro). Tuttavia, in un'ottica di autonomia regolamentare ed in virtù della astratta prevedibilità di forniture “qualitativamente importanti” (a prescindere dall'importo) si è ritenuto dover prevedere, fin da ora, l'incentivazione delle stesse in via ipotetica ed astratta.

CONCESSIONI (INCENTIVABILI NEI LIMITI E CON LE MODALITA' STABILITE DALLA VIGENTE DISCIPLINA IN MATERIA E DALLA GIURISPRUDENZA CONTABILE):

Da euro	A euro	Percentuale applicabile
€_50.001 <i>(soglia minima prevista nel Regolamento)</i>	€_143.000	1,50%
€_143.000,01 <i>(importo al punto precedente)</i>	€_1.500.000	1,30%
€ 1.500.000,01	3.500.000	0,50 %
€ 3.500.000,01		0,10 %

Art. 11

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

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

Attività da svolgere	Percentuale attribuita
Responsabile unico del progetto	20%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%
Collaborazione specifica in materia di attività preliminari alla redazione del contratto e successivi adempimenti fiscali	5%
Redazione del progetto (livello unico)	10%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	30%
Regolare esecuzione o conformità	10%
Totale	100%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate.

Art. 12

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il responsabile tiene conto:
 - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
 - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella relazione di cui al successivo art. 17.
4. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, sono esclusi dall'incentivazione.

Art. 13

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 14

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Art. 15

Attività del personale dirigenziale

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale laddove l'Ente fosse in futuro dotato di dirigenza.

Art. 16

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (*ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore*), al Responsabile del progetto, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, problematiche relative alle modalità di consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella che segue:

Tipologia incremento	Misura del discostamento (in aumento)	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	30%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	50%

Art. 17

Liquidazione dell'incentivo - Modalità

1. La **liquidazione** del compenso è effettuata dal **Responsabile del settore** competente, con riferimento al documento con cui il **RUP relaziona** in ordine a:
 - i soggetti interessati ed il tipo di attività assegnata e svolta;
 - la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
 - i tempi di esecuzione;
 - l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.La relazione è trasmessa anche all'Ufficio Personale.

2. La liquidazione dell'incentivo avviene **come segue**:

a) PER I LAVORI:

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 50%)
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 50%)
Programmazione della spesa per investimenti

Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica
Redazione del progetto esecutivo
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione
Verifica del progetto ai fini della sua validazione
Predisposizione dei documenti di gara (<i>e svolgimento della gara</i>)

è effettuata **successivamente all'emissione della determina di aggiudicazione** dei lavori;

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 50%)
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 50%)
Direzione dei lavori
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione
Collaudo tecnico-amministrativo
Regolare esecuzione
Collaudo statico

è effettuata **successivamente alla emissione del certificato di collaudo** tecnico-amministrativo (o del certificato di **regolare esecuzione** nei casi previsti dal Codice).

La liquidazione della quota relativa all'attività di collaborazione specifica in materia di attività preliminari alla redazione del contratto e successivi adempimenti fiscali, avverrà a seguito dell'esecuzione delle relative prestazioni, anche per concessioni ed appalti di forniture e servizi.

Nel caso di **lavori** il cui importo a base d'asta sia **inferiore ad € 1.000.000**, è **facoltà** del Responsabile del Servizio procedere alla liquidazione dell'incentivo in **una unica soluzione a seguito della emissione del certificato di collaudo** tecnico-amministrativo (*o dei certificato di regolare esecuzione nei casi previsti dal Codice*).

b) **PER LE CONCESSIONI:**

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 20%)
Programmazione della spesa per investimenti
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 20%)
Redazione del progetto (livello unico)
Predisposizione dei documenti di gara
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo
Regolare esecuzione o conformità

è effettuata **successivamente all'emissione della determina di aggiudicazione** della concessione;

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 80%)
Programmazione della spesa per investimenti
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 80%)
Redazione del progetto (livello unico)
Predisposizione dei documenti di gara
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo

è effettuata **annualmente**, previa verifica della corretta esecuzione del contratto, in proporzione alla durata complessiva della concessione.

c) **PER L'ACQUISIZIONE DI BENI E DI SERVIZI:**

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 50%)
Programmazione della spesa per investimenti
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 50%)
Redazione del progetto (livello unico)
Predisposizione dei documenti di gara
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo

è effettuata **successivamente all'emissione della determina di aggiudicazione** dei beni e servizi;

La **liquidazione** della quota per le attività di:

Responsabile unico del progetto (al 50%)
Programmazione della spesa per investimenti
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento (al 50%)
Redazione del progetto (livello unico)
Predisposizione dei documenti di gara
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo

è effettuata **annualmente** previa verifica della corretta esecuzione del contratto, in proporzione alla durata complessiva dell'appalto.

Art. 18

Ambito di applicazione - Disposizioni transitorie

Sono esclusi dall'incentivazione del presente regolamento le attività non incentivabili quantitativamente (es. appalti di lavori aventi importo a base d'asta inferiore a 40.000,00 euro) oppure qualitativamente (es. contratti esclusi dall'applicazione del codice dei contratti pubblici).

Sono, altresì, esclusi dall'incentivazione:

- gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- i lavori in amministrazione diretta;
- gli affidamenti effettuati tramite «strumenti di acquisto», come definiti ed individuati dalla lettera cc) all'art. 3 co. 1 dell'allegato I.1 del codice dei contratti, che non richiedono apertura del confronto competitivo ed in generale le acquisizioni effettuate tramite strumenti di acquisto e di negoziazione (es. Consip, MePa) ove si aderisca a procedure concorrenziali già effettuate da altri soggetti;
- gli ulteriori affidamenti esclusi per legge ovvero ritenuti non incentivabili dalla Giurisprudenza contabile;

In relazione all'efficacia del presente regolamento, che sostituisce le precedenti disposizioni regolamentari in tema, trova applicazione il principio di elaborazione Giurisprudenziale "*tempus regit actum*", sussistendo i presupposti definiti dalla Giurisprudenza contabile in materia.

Similmente, quanto alle prestazioni incentivabili, fermo quanto al primo periodo del presente articolo, le disposizioni contenute nel presente regolamento dovranno essere interpretate sulla scorta della Giurisprudenza contabile che si formerà in materia.

Art. 19

Disposizione finale

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE "RISORSE DECENTRATE" - ANNO 2026**A) FONDO RISORSE STABILI**

N. O.	RIFERIMENTI AI CC.CC.NN.LL.	DESCRIZIONE DELLE VOCI	2025	2026
1	Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017.	€ 339.446,45	€ 339.446,45
2	Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (a decorrere dal 2019).	€ 10.649,60	€ 10.649,60
3	Art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.	€ 8.227,22	€ 8.227,22
4	Art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam del personale comunque cessato dal servizio nell'anno precedente (importo intero).	€ 12.030,62	€ 12.815,30
5	Art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	84,50 euro a dipendente	€ 10.224,50	€ 10.224,50
6	Art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	differenziali PEO	€ 7.189,65	€ 7.189,65
7	Art. 79, comma 1 bis, CCNL 16/11/2022	Diffenziali D3 e B3	€ 15.748,60	€ 15.748,60
8		Incremento ai sensi dell'art. 14 comma 1 bis del DL n. 25/2025, conv. Legge n. 69/2025	€ 3.000,00	€ 15.000,00
		Differenziali IVC- CFL ARAN id 37607 del 30/06/2026		€ 651,70
9	Art. 58 comma 1 CCNL 2022-2024	0,14% del MS 2021	€ 0,00	€ 4.489,56
SUB – TOTALE FONDO RISORSE STABILI			€ 406.516,64	€ 424.442,58
1R		Consolidamento decurtazione permanente dall'anno 2015 in poi.	€ 2.439,59	€ 2.439,59
2R		RIDUZIONE STABILE PER USCITA DI QUOTA DEL COMPARTO DAL FONDO (ART.60C.5 CCNL 2022-2024)-CON PARI RIDUZIONE DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C. 2 DEL D.LGS. 75/2017		€ 12.745,31
TOTALE FONDO RISORSE STABILI			€ 404.077,05	€ 409.257,68

B) FONDO RISORSE VARIABILI

N. O.	RIFERIMENTI AI CC.CC.NN.LL.	DESCRIZIONE DELLE VOCI	IMPORTI €	
1	Art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni a titolo oneroso, contributi su prestazioni non obbligatorie.	€ 0,00	
2	Art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011).	€ 0,00	
3	Art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di RIA personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione.	€ 0,00	€ 352,80
4	Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario.	€ 19.093,09	€ 16.419,03
5	Art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Incentivi produttività ai messi notificatori.	€ 0,00	
6	Art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Incremento contrattuale fino all' 1,2% del monte salari anno 1997.	€ 26.961,71	€ 26.961,71
7	Art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione. Polizia Locale	€ 8.000,00	€ 8.000,00
		Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione. Pubblica Istruzione	€ 11.261,35	€ 11.800,00
8	Art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Economie anno precedente.	€ 0,00	
9	Art.80 c.2 lett.g, ccnl 16/11/2022	Incentivi funzioni tecniche (cap. 1613/21).	€ 50.555,94	€ 112.500,00
		Incentivi funzioni tecniche (cap 10413/21).	€ 0,00	
		Incentivi settore entrate (art. 1, c. 1091, L. 145/2018). Contenzioso tributario (art. 15, c. 2-bis, D.Lgs. 546/92).	€ 26.560,97	€ 26.600,00
		Compensi censimenti ISTAT (cap.1377/138)	€ 0,00	€ 5.000,00
		Istruttoria pratiche condono edilizio	€ 0,00	
	Art. 79, comma 3-5, CCNL 16/11/2022	0,22 % monte salari 2018	€ 5.832,69	€ 5.832,69
	- ART. 58 COMMA 2 CCNL 2022/2024-anno 2025	0,22% MONTESALARI 2021 QUOTA FONDO		€ 5.487,89
	- ART. 58 COMMA 2 CCNL 2022/2024-anno 2026	0,22% MONTESALARI 2021 QUOTA FONDO		€ 5.487,89
	ART. 58 COMMA 1 CCNL 2022/2024- anno 2024 (recupero)	0,14% MONTESALARI 2021 QUOTA FONDO		€ 4.489,56
	ART. 58 COMMA 1 CCNL 2022/2024- anno 2025 (recupero)	0,14% MONTESALARI 2021 QUOTA FONDO		€ 4.489,56
SUB – TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI			148.265,75	233.421,13
1R		Eventuali decurtazioni del fondo (oneri trattamento accessorio personale trasferito in altri Enti, ecc.).	0,00	0,00
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI			€ 148.265,75	€ 233.421,13
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (C) = (A) + (B)			€ 552.342,80	€ 642.678,81
		Riduzione da apportare al fondo per il rispetto del limite anno 2016	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE AL NETTO RIDUZIONE			€ 552.342,80	€ 642.678,81

FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI ANNO 2026

POSIZIONE ANTE CCDIN 2026	RISULTATO ANTE CCDIN 2026	TOTALE SPESA	INCREMENTI AUTORIZZATI	RISULTATO (25% della PO)	SPESA COMPLESSIVA 2026 LORDA	INCREMENTO EX DL.25/2025
€ 90.000,00	€ 22.500,00	112.500,00 €	€ 98.500,00	€ 24.625,00	€ 123.125,00	10.625,00 €

FONDO EQ 2026	
somma posizione e risultato	123.125,00 €
incremento una tantum art. 79 c. 3 CCNL 2019-2021 + increm 0,22% ccnl 2022-2024	3.096,15 €
Totale Fondo	126.221,15 €
somma non rilevante art.11bis, c.2 DL 135/2018	11.804,00 €
incremento ai sensi del DL 25/2025 (non rilevante)	10.625,00 €
Fondo soggetto al limite	103.792,15 €