

*Comune di Iglesias*  
*Provincia di Sulcis Iglesiente*

# **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2026-2028**

**MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

### Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|                                                                           |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                             |                                                                                                       | 04 giugno 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       |                                                                                                       | Anno 2026 - 2028                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           |                                                                                                       | <p>Parte Pubblica: <i>Presidente – Dott. Marco Marcello, Segretario Generale</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali;</i></p> <p><i>RSU</i></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: <i>CSA Regioni e autonomie locali</i></p> <p><i>CISL-FP</i></p> <p><i>RSU</i></p>                                                                                                                 |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                               |                                                                                                       | <i>Personale dei livelli</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> |                                                                                                       | a) CCDI parte normativa triennio 2026-2028: disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7, comma 4, del CCNL 23.02.2026.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi</b>     | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>                                                   | <b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                                                           | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> | <p><i>La presente relazione è inviata al Collegio dei revisori dei conti ed è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del collegio stesso.</i></p> <p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></p> <p><i>Qualora il Collegio dei Revisori dei conti dovesse eccepire rilievi, questi saranno allegati integralmente alla presente relazione a seguito della sottoscrizione definitiva del CCDI.</i></p> |

|  |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p><i>Il PEG - Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 02 del 09.01.2026.</i></p> <p><i>Il PIAO 2026-2028 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 25.01.2024 e ss.mm.ii.</i></p>                                                                                                                                   |
|  |                                                                                                                                                                      | <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b></p> <p><i>Si, congiuntamente all'approvazione del PIAO, consultabile nel sito istituzionale del comune di Iglesias nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – prevenzione della corruzione</i></p>                                                                                                 |
|  |                                                                                                                                                                      | <p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|  |                                                                                                                                                                      | <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il referto del controllo di gestione 2026 verrà redatto nei primi mesi dell'anno 2027. La Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. b), del d.lgs. n. 150/2009 dovrà essere validata dall'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla retribuzione di risultato.</p> |

## Modulo II

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (*di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo*)**

In data 23.02.2026 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2022 – 2024, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Ai sensi dell'art. 2, comma 3, *“gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2”*.

In data 04 giugno 2026 è stata stipulata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias relativo alla parte normativa triennio 2026-2028.

L'ipotesi di CCDI parte normativa triennio 2026-2028 è articolato secondo la seguente struttura:

Titolo I – Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

Titolo II - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

Titolo III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

Art. 8 - Diritto di affissione

Titolo IV - Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle “risorse decentrate”

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

Art.11 – La destinazione delle “risorse decentrate” disponibili (anno N)

Art.12 – Definizione di performance

Titolo V - Il trattamento accessorio

Art. 13 - Indennità di comparto

Art. 14 – Progressione tra le aree.

Art. 15 – Progressione economica all'interno dell'area (Allegato A)

Art.16 – Area delle elevate qualificazioni

Art.17 – Valorizzazione delle performance individuali del personale e differenziazione del premio

Art. 18 – Indennità di responsabilità

Art.19 – Indennità di turno

Art. 20 – Indennità di docenza

Art. 21 – Indennità di reperibilità

Art. 22 – Indennità per condizioni di lavoro

Art. 23 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

Art. 24 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro e/o lavora agile

Art. 25 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

Art. 26 - Indennità per centralinisti non vedenti

Art. 27 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Titolo VI - Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 29 - Indennità di servizio esterno

Art. 30 - Indennità di funzione

Art. 31 - Utilizzo dei proventi delle sanzioni previste dal Codice della strada per l'incentivazione del personale

#### Titolo VII - Disciplina particolare

Art. 32 - Cessione delle ferie

Art. 33 - Welfare integrativo

Art. 34 – Ulteriori risorse per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario per gli enti con dirigenza

#### Titolo VIII - Disposizione transitoria

Art.35 – Norma transitoria

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

### Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

### Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

Art. 5 – Servizio elettorale

### Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

### Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile

Art. 8 – Polizia locale

### Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 – Servizi educativi

### Capo VI – Servizi del personale

Art. 10 – Servizio gestione risorse umane

Allegato "A" Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree

Allegati "B" e "C" Tabella delle progressioni

Allegato "D" Allegato al CCDI "Casi particolari"

**Articolato relativo al Titolo I** - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto.

**Gli articoli 1-4** definiscono il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e le modalità di rinegoziazione. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato. Le norme del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto contenuto in Contratti integrativi precedenti

Esso avrà vigenza a decorrere dal 01/01/2026 e sino al 31 dicembre 2028, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel contratto stesso. La sua efficacia si estende fino alla stipulazione del successivo. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta

deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Articolato relativo al Titolo II “Sistema delle relazioni sindacali” (articoli 5 - 6).**

**Gli articoli 5-6**, in aderenza a quanto statuito dal CCNL 23.02.2026, disciplinano le relazioni sindacali in ossequio ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientate alla prevenzione dei conflitti, prevedendo i tempi e le procedure della contrattazione decentrata nonché le modalità di risoluzione di eventuali controversie in merito all'interpretazione delle clausole contenute nel contratto.

#### **Articolato relativo al Titolo III “Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali” (articoli 7 - 8).**

**L'articolo 7** disciplina, fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ vigente e dalla disciplina contrattuale di comparto, il diritto dei dipendenti di partecipare alle assemblee sindacali, modalità di convocazione, rilevazione dei partecipanti e svolgimento delle assemblee.

**L'articolo 8** disciplina il diritto di affissione riconosciuto alle RSIU e alle organizzazioni sindacali.

#### **Articolato relativo al Titolo IV “Le risorse decentrate” (articoli 9 – 12)**

Gli **articoli 9-12** disciplinano, nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL 23.02.2026, le modalità di costituzione del fondo e i criteri per la destinazione delle risorse.

**Articolo 9:** La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito ed allo sviluppo delle risorse umane rimane di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata nel rispetto dei vigenti limiti normativi e contrattuali.

Il fondo viene stabilmente ridotto per effetto del conglobamento dell'indennità di comparto di cui alla tabella C, colonne 2 e 3 del CCNL.

La riduzione del Fondo risorse decentrate non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle previsioni di cui agli artt. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025. Pertanto, detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline.

La destinazione di risorse variabili ed aggiuntive è subordinata all'accertamento delle condizioni previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti legittimanti la loro erogazione. Gli strumenti di premialità individuati sono premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

**Articolo 10:** L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Sono fissati i criteri generali per la destinazione delle risorse.

In caso di assenza dal servizio, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

E', inoltre, stabilito che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

L'integrazione del fondo risorse decentrate nella misura dell'1,2% del Monte salari anno 1997 è eventuale ed è rimessa di anno in anno, al libero apprezzamento dell'ente. Dette risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

Il premio di efficienza previsto dall'articolo 27 del D. Lgs. 150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Le risorse derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione. Il CCDI definisce il limite massimo di risorse utilizzabili.

Le eventuali economie aggiuntive, derivanti da piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

É, infine previsto, il premio di eccellenza per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, con una valutazione non inferiore a 80/100.

**Articolo 11:** Sono individuate le diverse voci fra le quali vengono ripartite le risorse disponibili.

Tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente sono finanziati con le risorse stabili.

Sono, altresì, finanziati con risorse stabili i differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento.

**Articolo 12:** La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa, secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e di valutazione della performance, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle elevate qualificazioni è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

#### **Articolato relativo al Titolo V “Il trattamento accessorio” (articoli 13 - 27).**

**Articolo 13:** L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004 e ss.mm. (art 13)

**Articolo 14:** contiene la disciplina della progressione tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

E' comunque fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Al dipendente che accede alla progressione verticale viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

**Articolo 15:** contiene la disciplina dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria (PEO), concordati tra le parti in data 04.06.2026.

La progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 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 CCNL 23.02.2026.

La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa e comunque non superiore al 50% dei dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto dei criteri fissati dal medesimo articolo e secondo la procedura dettagliata nell'allegato A al medesimo CCDI.

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili.

E' stabilito che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni venga attribuito un punteggio aggiuntivo fino a un massimo del 5% come dettagliatamente indicato alla lettera e) dell'articolo 15).

A parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:

- al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
- al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
- al più anziano di età;
- in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;

E' definito il percorso applicativo da seguire per l'applicazione dell'istituto.

Le modalità per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali, sono quelle indicate nell'Allegato A al CCDI.

Gli importi fruiti per differenziali stipendiali nell'area di inquadramento dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

**Articolo 16:** Sono definite le caratteristiche delle posizioni di lavoro ai fini dell'individuazione delle elevate qualificazioni.

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

Vengono fissati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:

- a) valorizzare gli obiettivi individuali;

- b) valorizzare i comportamenti organizzativi agiti;
- c) valorizzare la performance organizzativa.

La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui sopra mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.

L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 CCNL 16.11.2022, deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nell'area di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

Al soggetto titolare di elevata qualificazione sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 20 CCNL 16.11.2022 e ss. mm.. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del PIAO sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

**Articolo 17** - Valorizzazione delle performance individuali del personale e differenziazione del premio: Vengono fissati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nel rispetto delle disposizioni contenute nei regolamenti adottati dall'ente.

Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del PIAO sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

È disciplinato il premio dell'eccellenza per i dipendenti valutati positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, arrotondato all'unità successiva e comunque non inferiore a tre dipendenti per Settore. In caso di parità si tiene conto della media dei punteggi ottenuti nel triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.

**Articolo 18** – Indennità di responsabilità: Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

L'incarico di specifiche responsabilità deve risultare da apposito con atto formale del dirigente tenuto conto dei compiti assegnati

L'indennità non può essere superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

**Articolo 19** – Indennità di turno: È corrisposta al personale che presta la propria attività lavorativa in turni e compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.30 del CCNL 16.11.2022.

I lavoratori turnisti che hanno prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno

**Articolo 20** – Indennità di docenza: È riconosciuta al personale utilizzato in attività di docenza nella misura di € 30,00 giornaliera per percorsi di formazioni della durata inferiore a 5 giornate e € 50,00 giornaliera per percorsi di formazione della durata pari o superiori a 10 giorni.

L'incentivo è decurtato del 30% nel caso in cui i livelli di soddisfazione rilevati siano inferiori all'80%.

L'individuazione del personale da utilizzarsi in attività di docenza avviene sulla base di apposita procedura da attivarsi successivamente all'approvazione del piano della formazione.

**Articolo 21** – Indennità di reperibilità: È stabilito che per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018 e ss. mm..

**Articolo 22** – Indennità per condizioni di lavoro: È riconosciuta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, attività disagiate e maneggio valori.

Mensilmente il dirigente, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

**Articolo 23** - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente: Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, previamente individuate nel PIAO, secondo quanto previsto dal CCDI e annualmente definite.

**Articolo 24** - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro e/o lavoro agile: È stabilito che il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro e/o lavoro agile per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

**Articolo 25** - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro: È stabilito che al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

**Articolo 26** - Indennità per centralinisti non vedenti: È previsto, per i centralinisti non vedenti, l'incremento dell'indennità giornaliera di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985 nella misura del 0,75 centesimi e comunque non superiore al 20% dei valori attualmente previsti, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

**Articolo 27** – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: È previsto che al personale possono essere erogati ulteriori compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge e regolamentari.

Gli incentivi vengono erogati ai dipendenti interessati subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

## **TITOLO VI Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale (articoli 28 - 31)**

La disciplina contenuta in questo capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

**Articolo 28** - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato: È prevista l'erogazione dei compensi previa approvazione di specifico regolamento.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell’ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall’ente.

**Articolo 29** - Indennità di servizio esterno: L’indennità, nella misura di € 3,00 giornalieri, è corrisposta al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza.

L’indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all’espletamento dello stesso in ambienti esterni ed è corrisposta mensilmente previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Servizio Personale entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

**Articolo 30** - Indennità di funzione: Viene erogata al personale inquadrato nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L’indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell’attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L’importo mensile dell’indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell’incarico da parte del dipendente.

L’indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000, per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari.

**Articolo 31** - Utilizzo dei proventi delle sanzioni previste dal Codice della strada per l'incentivazione del personale: L'utilizzo dei proventi derivanti dalle sanzioni previste dal Codice della Strada è soggetto al limite dell'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017 ad eccezione del caso in cui la quota di proventi sia eccedente rispetto alle riscossioni del precedente esercizio. Qualora i maggiori proventi riscossi vadano a confluire nel fondo risorse decentrate in aumento rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell'esercizio precedente, l'operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio (non avendo alcun impatto sulle altre spese e non dando luogo ad un effettivo aumento di spesa), sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale,

la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto.

Presupposto fondamentale è la previsione di specifici obiettivi in fase di approvazione del PIAO.

Successivamente alla approvazione del PIAO e dei relativi obiettivi di cui sopra, il Comandante adotta un provvedimento nell'ambito del quale sono individuati i componenti del gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità attribuite a ciascuno nonché i relativi incentivi potenziali sulla base del livello di incidenza individuale e il contributo atteso da ciascun operatore.

L'incentivo effettivo da erogare è determinato in relazione alle risorse previste con riferimento al livello di incidenza individuale e il contributo effettivamente reso da ciascun operatore.

## **TITOLO VII - Disciplina particolare (articoli 32 - 34)**

**Articolo 32** - Cessione delle ferie: È stabilito che, nel rispetto dei diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

**Articolo 33** - Welfare integrativo: È previsto che eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti dell'Ente, sono definiti in apposita seduta di contrattazione integrativa

**Articolo 34** – Ulteriori risorse per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario per gli enti con dirigenza: È prevista la possibilità di incrementare le risorse destinate al lavoro straordinario, in aggiunta alle risorse già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

## **TITOLO VIII - Disposizione transitoria (articolo 35)**

**Articolo 35** – Norma transitoria: Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti in esso non riportate o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione dello stesso.

## **ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.**

### **Capo I – Norme generali**

**Articolo 1** – Individuazione dei servizi minimi essenziali: Vengono individuati i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi, in caso di sciopero.

**Articolo 2** – Modalità di individuazione del personale: I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

**Articolo 3** – Servizi esternalizzati o in appalto: Con riferimento alle prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

### **Capo II – Stato civile e servizio elettorale**

**Articolo 4** – Stato civile: Vengono individuate le prestazioni da garantire in caso di sciopero. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

**Articolo 5** – Servizio elettorale: Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

### **Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali**

**Articolo 6** – Servizi cimiteriali: Vengono individuate le prestazioni da garantire in caso di sciopero. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

### **Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica**

**Articolo 7** – Servizio di protezione civile: Vengono individuate le prestazioni da garantire. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

**Articolo 8** – Polizia locale: Vengono individuate le prestazioni da garantire. Il contingente è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

## **Capo V – Servizi concernenti l’istruzione pubblica**

**Articolo 9** – Servizi educativi: vengono definite le modalità di svolgimento delle prestazioni nell’ambito dei “Servizi educativi” in caso di proclamazione di uno sciopero.

## **Capo VI – Servizi del personale**

**Articolo 10** – Servizio gestione risorse umane: Vengono individuate le prestazioni da garantire in caso di sciopero. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

## **Allegato “A” al CCDI**

Contiene la disciplina puntuale delle procedure per le progressioni orizzontali all’interno delle “Aree” e la conseguente attribuzione dei rispettivi “differenziali stipendiali”, nel rispetto delle disposizioni contenute nell’articolo 14 del CCNL 2022/2024 e dell’articolo 15 del CCDI 2026/2028.

**Tabella 1:** Contiene i criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

**Allegati “B” e “C”:** Tabelle delle progressioni – criteri di assegnazione punteggi per le categorie

**Allegato “D” al CCDI:** Contiene le disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli 1 – 14).

## **TITOLO I**

### **Elevazione di limiti previsti dal CCNL**

**Articolo 1** – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.

Vengono dettagliatamente indicate le gravi e documentate situazioni familiari che giustificano l'istituto in esame.

**Articolo 2** – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2022/2024: La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, deve essere individuata contestualmente di anno in anno e non superano rispettivamente le 13 settimane.

Sono individuati i casi specifici in cui è possibile elevare le settimane a 15.

**Articolo 3** – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie: L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie può essere elevato fino ad ulteriori sei mesi solo nel caso di attività eccezionali e non prevedibili nell'ambito della programmazione ordinaria delle attività che abbiano reso necessario il superamento delle 48 ore.

Il dirigente responsabile di ciascuna struttura dovrà documentare con proprio provvedimento le ragioni che hanno permesso l'elevazione del limite entro il 1° mese successivo al primo semestre dell'anno nonché il personale direttamente coinvolto.

**Articolo 4** - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario: Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

## **TITOLO II**

### **Linee di indirizzo**

**Articolo 5** - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro: L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

L'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.

L'Ente coinvolge, consulta e informa tempestivamente il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D. Lgs n.81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

**Articolo 6** - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: Vengono definiti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**Articolo 7** - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza: Spetta al dirigente-datore di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle esigenze del personale, definire le modalità di lavoro dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**Articolo 8** - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto: Vengono individuate le particolari tipologie di lavoratori ai quali è riconosciuta la priorità di accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, compresa l'estensione di giornate già concesse.

**Articolo 9** - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi: Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.

L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

L'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

**TITOLO III**  
**Integrazioni alle disposizioni del CCNL**  
**(questo può essere previsto ma attualmente non si hanno turni notturni)**

**Articolo 10** - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni: Vengono previste le tipologie di lavoratori esclusi dalla effettuazione di turnazione notturna, ove introdotta nell'ente.

**TITOLO IV**  
**Altre disposizioni**

**Articolo 11** - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore: Viene stabilito che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 36 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

**Articolo 12** - Servizio mensa e buono pasto: individuazione delle figure professionali: In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata non inferiore a 30 minuti, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

**Articolo 13** - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario: Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

## **TITOLO V**

### **Disposizione transitoria**

**Articolo 14 –** Norma transitoria: Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto. Il contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 27 aprile 2023 e precedenti dallo stesso richiamati.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse sono attribuite con applicazione del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e previa validazione dei risultati da parte dell'organismo di valutazione.

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

L'articolo 15, e relativo allegato A del CCDI, risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree.

A tale proposito si attesta che i fattori di valutazione da utilizzare per la formulazione delle graduatorie sono l'esperienza, calcolata con riferimento all'anzianità di servizio, il merito derivante dal sistema permanente di valutazione e il credito valutativo riferito agli anni precedenti quello di valutazione.

### **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il contratto rafforza il legame fra premio, valutazione e risultato, in quanto individua puntualmente i criteri di quantificazione, destinazione e distribuzione delle risorse.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Con Accordi separati verranno annualmente definite la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo della produttività e di incentivazione del merito.

### ***Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa***

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa viene rinviata agli accordi che verranno sottoscritti di anno in anno in sede di destinazione delle risorse destinate al salario accessorio e alla performance.

L'articolato del C.C.I. in esame risulta coerente con le vigenti disposizioni di legge in materia.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### ***Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

La destinazione delle risorse è demandata agli accordi decentrati che verranno allo scopo sottoscritti di anno in anno.

L'articolato del C.C.D.I. in esame risulta coerente con le vigenti disposizioni di legge in materia.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

Il C.C.D.I. in esame non contiene la determinazione di valori economici finanziari. Ogni emolumento individuato ed i criteri di distribuzione delle risorse risultano coerenti con il dettato normativo in materia di contrattazione decentrata.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.*

Iglesias 19 giugno 2026

Il Dirigente

F.to Dott.ssa Angela Maria Floris