Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Boffalora Sopra Ticino
per gli anni 2026 – 2028 – economico 2026

Il giorno 17 del mese di settembre ha avuto luogo l'incontro tra

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dr.ssa Antonella Annecchiarico

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CISL Alfonso Pontone

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Mauro Vago
- Miriam Mereghetti
- Lucia Panagini

Art.1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Boffalora sopra Ticino (MI) e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, ad eccezione degli articoli relativi alla destinazione delle risorse che hanno decorrenza dal 01.01.2026.
3. La sua durata è triennale salvo:
    a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
    b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
    c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'Ente attraverso il portale del dipendente da parte dell'Ufficio Personale e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.
7. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CC.CC.NN.LL. vigenti.
9. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
10. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 2
Formazione ed aggiornamento professionali

1.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,

Il piano formativo è stato inserito nel Piano Integrato di Attività e organizzazione: Sono stati indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e il dimensionamento delle risorse finanziarie

Art. 3
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4
Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. In applicazione degli artt. 16 e 17 CCNL 23.2.2026 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione sono determinate per l'anno 2026 nel rispetto dei vigenti limiti della spesa del personale.

2. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dal vigente CCNL.
3. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di Elevata Qualificazione tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole E.Q. tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part- time e della durata dell'incarico.

3. Il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna E.Q.; tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

Art. 5
Orario di lavoro e flessibilità

1. La prestazione ordinaria lavorativa dovuta dal dipendente nel nostro Ente, con esclusione dei servizi organizzati su turni, è articolata in prestazione suddivisa in cinque giornate lavorative, 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì.

2. Ai sensi dell'Art 24 del CCNL 23.2.2026 l'istituto della flessibilità è applicabile alla sola tipologia di lavoro ordinario. Esso consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, come indicato alle seguenti tabelle:

Fascia di Presenza obbligatoria:

lunedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
martedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
mercoledì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
giovedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
venerdì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30

3. Nei giorni con rientro pomeridiano è obbligatoria la pausa pranzo di almeno mezz'ora da fruire tra le 12.30 e le 14.00. I minuti inferiori alla mezz'ora non saranno conteggiati ai fini del completamento dell'orario di lavoro. Nei giorni di lavoro continuato è concessa una pausa della durata massima di mezz'ora da fruirsi tra le 12.30 e le 14.00. Dette pause vanno obbligatoriamente timbrate in entrata e uscita.

4. La flessibilità è consentita anche ai lavoratori che svolgono attività di front office purché sia garantita la copertura del servizio nella sua totalità e la fruizione sia resa nel rispetto degli orari di apertura al pubblico, così come definiti per gli uffici/servizi per cui sono previsti, l'eventuale

debito orario derivante dalla fruizione di spazi di flessibilità, sia in entrata che in uscita, dovrà essere recuperato entro il mese di maturazione.

5. Le decisioni riguardanti l'orario di lavoro dei dipendenti investono direttamente la sfera delle competenze generali ascritte ai Responsabili di Settore. Gli stessi, nel compiere le proprie scelte, devono comunque tenere conto, contemperandole, delle esigenze di servizio e di quelle personali e/o familiari dei dipendenti, nel rispetto degli indirizzi generali dell'Amministrazione.

6. I Responsabili di Settore sono responsabili del controllo e dell'osservanza dell'orario di lavoro del personale loro assegnato; eventuali violazioni del personale dipendente, conseguenti a dolo o colpa grave, che comportino una mancata prestazione lavorativa dovuta, con relativo danno per l'Ente, possono configurare una violazione di carattere penale, oltre che disciplinare e contabile.

Art. 6
Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2026 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come in tabella A.
Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
Ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio .

Art. 7
Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16/11/2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 50 ore.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o famigliari, da fruire a ore oppure a giornate da fruire entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Art. 8
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
   - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. La giornata del Santo Patrono è il primo lunedì del mese di Agosto.

4. Viene stabilita la possibilità di usufruire i 4 giorni di festività soppresse ad ore.

Art. 9
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14 CCNL 23.2.2026) sia ripartito tra i diversi istituti come disciplinato dall'Art. 59 del CCNL 23.2.2026. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto.

Art. 10
Indennità condizioni di lavoro.

Sulla base delle previsioni di cui all'art.70 bis del CCNL 21.5.2018 e all'art. 84 bis del CCNL

16.11.2022, l'indennità è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

a) **Rischio**: Tale indennità viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità degli stessi.

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:
− Esposizione ad agenti chimici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
− Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
− Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
− Esposizione a rischio di precipitazione, colpi e impatti , anche in occasione di sopralluoghi nei cantieri
− Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il rischio è riconosciuto per prestazioni richieste alle seguenti categorie di lavoratori:

operai

cuochi

personale addetto ai sopralluoghi di cantiere.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area.

Il rischio è remunerato in € 1,25, per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività richiesta e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 4 del mese successivo.

b) **Disagio**: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione particolare che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo,

tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il disagio è riconosciuto:

per prestazioni richieste al fine di garantire la funzionalità dei servizi educativi in caso di momentanea assenza di unità di personale, determinando condizioni lavorative che incidono sfavorevolmente sulla qualità di vita privata del dipendente.

Per i servizi biblioteca, anagrafe e stato civile declinati su sei giorni lavorativi e con programmazione dei turni del sabato, limitatamente alla giornata del sabato o comunque alla giornata lavorativa effettuata oltre il quinto giorno settimanale.

Il disagio è remunerato in € 1,25 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera b e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

c) **Maneggio valori:** E' riconosciuta la fattispecie di maneggio valori all'Economo e ai soggetti nominati Agenti Contabili con specifico e formale atto. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale nominato con apposito atto deliberativo "agente contabile" e/o "economo comunale";

L'indennità di maneggio valori è definita come segue:

Economo comunale: € 1,50 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività;

Agente contabile: € 1,30 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali superiori a 4.500,00;

€ 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali compresi tra 500,00 e 4.499,00;

€ 0,00 nessuna indennità è prevista per incassi annuali inferiori a 500,00.

Il maneggio valori verrà corrisposto entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 11
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 25 del CCNL 23.2.2026.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del

bambino.

3. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
6. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23.2.2026.

Art. 12
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di elevata qualificazione è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali la responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria;
2. L'attribuzione della specifica responsabilità viene effettuata dal Responsabile di Area o con decreto sindacale con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Area. I provvedimenti sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario Comunale in sede di conferenza dei responsabili;

3.L'indennità di specifica responsabilità sarà corrisposta sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto.

4.Per il personale appartenente alle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di elevata qualificazione , a cui con atto formale del Responsabile di Settore o con decreto sindacale con proprio atto, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità viene attribuita l'indennità fissa riportata nella seguente tabella:

Qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 200,00
c) Responsabile di tributi	€ 200,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 200,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 200,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 200,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 200,00

INDENNITA'PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

A) Il sistema del conferimento delle indennità per specifiche responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'ente ed in particolare deve tener conto:

- *della complessità e del peso di aggregazione dei processi*
- *del miglioramento del sistema delle relazioni interne e dell'organizzazione in generale*
- *del conseguimento di uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali di naturale gestionale, relazionale e procedimentale, anche ai fini della prevenzione della corruzione;*

*B) l'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a **2.000,00**,*

C) Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative;

D) il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie predefiniti nel presente articolo;

E) annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;

F) l'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti pari o superiori a 7 mesi, In caso contrario non viene erogata.

G) Al personale part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità é corrisposta in proporzione.

CRITERI/FATTISPECIE

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. *Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
2. *Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse*
3. *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*
4. *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività e coordinamento gruppi di lavoro per il conseguimento di obiettivi specifici*
5. *Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche*
6. *Responsabilità di gestione di risorse - (Rendicontazione al Responsabile del Centro di Costo dei capitoli PEG attribuiti)*

7. *Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni*
8. *Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori*
9. *Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri*

Per le figure appartenenti all' Area dei* Funzionari*:	
cui vengano conferite fino a n. 02 fattispecie	*fino a 1.000,00*
cui vengano conferite fino a n. 04 fattispecie	*fino a 1.300,00*
cui vengano conferite fino a n. 06 fattispecie	*fino a 1.600,00*
cui vengano conferite fino a n. 09 fattispecie	*fino a 2.000,00*
Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie.	

AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. *Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
2. *Responsabilità di partecipazione a commissioni di gara e concorso;*
3. *Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse*
4. *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*
5. *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività*
6. *Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse*
7. *Responsabilità di gestione di risorse (Rendicontazione al Responsabile del Centro di Costo dei capitoli PEG attribuiti)*
8. *Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni*
9. *Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori*
10. *Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri*

Per le figure appartenenti all'Area degli istruttori:	
cui vengano conferite fino a n. 02 fattispecie	*fino a 800,00*
cui vengano conferite fino a n. 04 fattispecie	*fino a 1.100,00*
cui vengano conferite fino a n. 06 fattispecie	*fino a 1.400,00*
cui vengano conferite fino a n. 09 fattispecie	*fino a 2.000,00*
Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie.	

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

1. *Responsabilità di coordinamento di personale*
2. *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività*
3. *Responsabilità di gestione di risorse*
4. *Responsabilità nella gestione di processi complessi*
5. *Responsabilità di tenuta di relazioni con soggetti esterni e stakeholders*

Per le figure appartenenti all'Area degli operatori esperti :	
cui vengano conferite almeno n. 02 fattispecie	*fino a 600,00*
cui vengano conferite almeno n. 05 fattispecie	*fino a 1.200,00*
Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie	

6. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

a/b*c

   a. somma a disposizione per tutte le particolari responsabilità
   b. somma degli importi di tutte le figure
   c. punti attribuiti alla singola figura

7. Il valore di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale di riduzione oraria.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 13
Compensi Messi notificatori

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2 lett. h) del CCNL 16.11.2022 ai messi notificatori viene riconosciuto un importo pari ad € 2,00 per ogni notifica relativa al rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria incassato dall'Ente;
2. L'Ente definisce annualmente l'importo massimo da destinare esclusivamente ai compensi di cui al presente articolo mediante l'incremento delle risorse variabili del Fondo sulla base di quanto previsto dall'art. 59 del CCNL 23.2.2026;
3. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati ed è calcolata sulla base degli incassi annui certificati dal Responsabile di Area.

Art. 14
Indennità per il personale della Polizia Locale. Indennità di servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui all'Art 100 del CCNL 16.11.2022, al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 4, di cui almeno 2 euro finanziati sui proventi del CDS, previo riscontro dell'importo incassato nell'anno precedente;
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici solo se ciò costituisce condizione indispensabile e strumentale per lo svolgimento dell'attività esterna;
3. Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo;
4. L'individuazione dei dipendenti incaricati di servizio esterno viene definita annualmente con apposito atto del Responsabile di Area e la relativa indennità verrà corrisposta nel mese successivo alla prestazione certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 3 del mese successivo.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10 .

Art. 15
Indennità per il personale della Polizia Locale. Indennità di funzione

1. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è possibile attribuire al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio da un minimo di € 800,00 fino ad un massimo di € 2.000,00 annue lorde. Al finanziamento dell'indennità di funzione è destinata una quota fondo delle risorse decentrate. Tale quota è pari ad euro 1.600,00 e dovrà necessariamente essere proporzionata alle effettive risorse disponibili per la contrattazione decentrata, salvaguardando le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti.

2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	*Grado alto*	*Grado molto alto*
Fino a € 800 Con punteggio da 0 a 10	*Fino a € 1000 Con punteggio da 11 a 20*	*Fino a € 2000 Con punteggio da 21 a 25*

3. I criteri di attribuzione oggetto di contrattazione sono i seguenti parametri di pesatura sommati ai parametri relativi al grado rivestito in base alle seguenti tabelle:

Criteri di pesatura	**peso**
Rilievo delle competenze specifiche richieste	3
Rilevanza e complessità degli atti e dei procedimenti gestiti	4
Rilevanza interna ed esterna dell'attività assegnata	5
Complessità della materia trattata	4
Numero dei dipendenti da coordinare (qualora di minori di 2 il peso è 0)	4

	Grado del personale	**peso**
Personale di Polizia Locale – Area degli istruttori	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	2
	Assistente di polizia locale	3
	Assistente scelto di polizia locale	4
	Assistente esperto di polizia locale	4
	Sovrintendente di polizia locale	5
	Sovrintendente scelto di polizia locale	5
	Sovrintendente esperto di polizia locale	5

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

a/b*c

d. somma a disposizione per tutte le particolari responsabilità
e. somma degli importi di tutte le figure
f. punti attribuiti alla singola figura

4. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 16
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'Area della Vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio per il personale che non ha ancora attivato altre forme pensionistiche individuali. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 17
Progressioni economiche. Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 23.2.2026, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16/11/2022 è pari a:
    - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
    - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
    - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
    - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. 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.gs. 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 e precisamente:
    - ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
    - nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
5. Ai sensi dell'art. 78 comma 3 Ccnl 16/11/2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

6. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 6 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, 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.
8. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
10. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all'art. 18 del presente CCDI per ciascuna area, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 23.2.2026.
11. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziate per la performance.
12. Al criterio di cui al punto 1 della lettera d) comma 2 dell'art. 14 del CCNL 23.2.2026 non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Art. 18
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche di cui all'articolo precedente sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata. In sede di contrattazione decentrata viene definita la destinazione delle risorse economiche necessarie per l'attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate anche a seguito di processi formativi.

2. Alla procedura di selezione partecipano tutti i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nell'Area degli Istruttori, nell'Area degli Operatori Esperti e nell'area degli Operatori.

3. 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 seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad di una o più delle annualità;

b) 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 cui all'art. 1 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

c) valutazione di formazione e arricchimento professionale;

4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla multa nel biennio precedente.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al comma successivo. Le graduatorie diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. La selezione viene attivata mediante pubblicazione di apposito bando e dovrà tenere conto dei seguenti parametri:

AREA	Valutazione della prestazione (max)	Esperienza professionale (max)		Formazione e arricchimento professionale (max)	totale
CRITERI	comma 9	comma 10a	comma 10b	comma 11	
OPERATORI	45	30	10	15	100
OPERATORI ESPERTI	45	30	10	15	100
ISTRUTTORI	45	25	10	20	100
FUNZIONARI ED E.Q.	45	20	10	25	100

9. Per il punteggio sulla valutazione della prestazione verrà presa in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico e attribuito un punteggio proporzionale rispetto al punteggio massimo attribuibile riportato nella griglia di valutazione.

10. Per il punteggio sull'esperienza professionale si terrà conto:

a) della permanenza nella progressione economica di appartenenza, assegnando 4 punti per ciascun anno di appartenenza nel medesimo profilo, fino ad un punteggio massimo attribuibile riportato nella griglia di valutazione. In caso di assenze superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 2 punti;

b) dell'esperienza maturata nella Pubblica Amministrazione assegnando 0,25 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 10 punti come riportato nella griglia di valutazione;

11. Per quanto riguarda la formazione e l'arricchimento professionale, verranno tenuti in considerazione i corsi formativi autorizzati, frequentati dall'ultima progressione.

Per la procedura selettiva dell'anno 2026 si terrà conto della seguente tabella:

	da 10 a 15 ore	da 16 a 20 ore	oltre 20 ore
Operatori	3	6	10
Operatori esperti	3	6	10
Istruttori	5	10	15
Funzionari ed E.Q.	7	14	20

Tali criteri sperimentali verranno implementati nel 2027 anche sulla base del nuovo sistema di formazione.

Per arricchimento professionale si intende la valutazione dello sviluppo delle competenze professionali nell'ambito dei processi lavorativi, quali ad esempio:

- lo svolgimento di funzioni che, seppur ascrivibili alla categoria, si iscrivono a processi di lavoro di particolare complessità, certificati dalla E.Q. del settore di appartenenza;
- lo svolgimento di incarichi sostitutivi con funzioni istruttorie e/o in procedimenti con rilevanza esterna;
- il coordinamento di personale o gruppi di lavoro;
- la partecipazione con funzioni istruttorie e/o decisionali a gruppi di lavoro o a progetti intercomunali;

Verranno attribuiti massimo 5 punti per la valutazione certificata dal superiore sull'arricchimento professionale.

12. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da almeno sei anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo di due punti.

13. L'idoneità è conseguita con il punteggio minimo complessivo di 60/100.

14. In caso di parità di punteggio verrà data la preferenza a chi risulta aver ottenuto meno progressioni; in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità all'interno della categoria.

Art. 19
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e dell'Art. 58 del CCNL 23.2.2026.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Le parti definiscono che i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.20
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziate dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa e individuale.
   Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 21
Premi correlati alla performance

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 59, co. 2, lett. a) e b) e all'art. 48 del CCNL 23.2.2026 è strettamente correlata alla performance organizzativa e a quella individuale.

2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale l'80% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
5. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
6. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente
7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
   a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
   b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
   c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
8. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
   a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
   b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

a) Categoria	b) Parametro
c) A	d) 1
e) B	f) 1,10
g) Accesso B3	h) 1,20
i) C	j) 1,30
k) C con particolari responsabilità, indennità di funzione e D	l) 1,40

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

9. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
   a) per il 20 % in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
   b) per il 80 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
10. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
    La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
11. L'erogazione del restante 80 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
    a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).

13. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 22
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nella tabella è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate per il 2026 determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 59 del CCNL 23.2.2026 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, dello stesso CCNL.

PROSPETTO UTILIZZO FONDO 2026

Parte stabile	
INDENNITA' NIDO	4.000,00
COMPARTO	10.400,00
DIFFERENZIALE PROGRESSIONI	924,56
PROGRESSIONI CONSOLIDATE	29.034,56
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (disponibili)	8.350,00
ART. 79 COMMA 1 BIS (B3 - D3)	6.682,70
TOTALE PARZIALE / UTILIZZO PARTE STABILE	59.391,82
Parte variabile	
INDENNITA' TURNO	5.300,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	1.720,00
REPERIBILITA'	200,00
PARTICOL. RESPONSABILITA'	8.000,00
INDENNITA' FUNZIONE PL.	1.600,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO *	4.200,00
PERFORMANCE	11.317,41
PERFORMANCE ASILO NIDO	1.500,00
PERFORMANCE PL*	5.000,00

INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA ART. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	5.000,00
SPECIFICHE DISP. LEGGE (ISTAT, VS TERZI)	31.632,00
TOTALE PARZIALE PARTE VARIABILE	75.469,41
TOTALI	134.861,23
STRAORDINARI	7.152,26
STRAORD. EVENTI ECCEZ.	2.847,00
STRAORDINARI D.L. 24.2.2026 N. 23	3.000,00
TOTALE STARORDINARI	12.999,26
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	53.750,00
ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE	17.122,31
TOTALE	218.732,80

* per la quota di € 7.100,00 finanziato con proventi del CDS

Art. 23
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. L'amministrazione si impegna, con riferimento all'Art. 45 del CCNL 23.2.2026 (Welfare integrativo), ad adottare idonee misure nei limiti degli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle vigenti normative.

Boffalora Sopra Ticino lì 17.9.2026

Al termine della riunione le parti che hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Boffalora Sopra Ticino:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____

_____

_____

_____

rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP _____