



COMUNE DI OLBIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE 2026 - 2028**

Siglato in data 31/08/2026

Il giorno 31/08/2026, presso l'ufficio del Dirigente del Settore Finanze e personale del Comune di Olbia, in Via Garibaldi n° 60, è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Decentrato del personale non dirigente per il triennio 2026-2028.

Per la parte pubblica:

Dott. Maurizio Guadagno – Presidente: FIRMATO

Dott. Lorenzo Orrù – Componente: FIRMATO

Per la parte sindacale:

Per la RSU: FIRMATO

Per la CSA: Massimo Urgeghe: FIRMATO

Per la UIL: Francesco Testoni FIRMATO

Per la CISL: Vittorio Masu: FIRMATO

Premesso:

- che in data 29/07/2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato del personale non dirigente del Comune di Olbia, parte normativa 2026-2028 ed economica 2026;
- che con verbale n° 39 del 07/08/2026, il Colleggio dei Revisori dei Conti dell'Ente ha rilasciato parere favorevole sull'ipotesi di cui sopra riguardo la compatibilità dei costi ai vincoli di bilancio;
- che con Deliberazione n° 382 del 18/08/2026, la Ginta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesei di cui sopra.

Preso atto di quanto sopra, le parti procedono con la sottoscrizione del seguente C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Olbia, parte normativa 2026-2028 ed economica 2026.

Sommario

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART. 1 - DURATA, CAMPO DI APPLICAZIONE, PUBBLICITÀ E FORME DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE	3
ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI	3
CAPO II - RAPPORTO DI LAVORO	3
ART. 3 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	3
ART. 4 - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO PER LAVORATORI TURNISTI	4
ART. 5 – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	4
ART. 6 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE	5
ART. 7 – LAVORO AGILE E DA REMOTO	5
CAPO III - TRATTAMENTO ECONOMICO	6
ART. 8 - CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	6
ART. 9 - ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	6
ART. 10 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	7
ART. 11 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	7
ART. 12 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	9
ART. 13 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	10
ART. 14 - MESSI NOTIFICATORI	11
ART. 15 – CRITERI GENERALI PER GLI INCENTIVI TECNICI	11
ART. 16 – CRITERI GENERALI PER GLI INCENTIVI IMU E TARI	12
ART. 17 – CORRELAZIONE TRA COMPENSI	12
ART. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI E.Q.	13
ART. 19 - SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO	13
ART. 20 – MAGGIORAZIONE FESTIVO INFRASETTIMANALE PER IL PERSONALE TURNISTA	13
ART. 21 – DISCIPLINA CONTRATTUALE ULTERIORE SULLA INDENNITÀ DI TURNO	13
ART. 22 – REPERIBILITÀ	14
ART. 23 – WELFARE INTEGRATIVO	14
CAPO IV - POLIZIA LOCALE	14
ART. 24 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	14
ART. 25 – INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE	14
ART. 26 – PROVVENTI VIOLAZIONI CODICE DELLA STRADA	15
ART. 27 – PRESTAZIONI RESE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE A FAVORE DI TERZI	15
CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI	16
ART. 28 - NORMA TRANSITORIA	16
ART. 29 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA	16
ART. 30 - NORME DI RAFFREDDAMENTO	16

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Durata, campo di applicazione, pubblicità e forme di verifica dell'attuazione

1. Il presente contratto decentrato del Comune di Olbia, d'ora innanzi indicato come CCDI, ai sensi dell'art. 8 del CCNL comparto Funzioni locali del 23/02/2026 ha durata triennale e si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune, a tempo indeterminato o determinato, con contratto di lavoro subordinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, escluso quello con qualifica dirigenziale. Le materie trattate sono quelle previste dall'art. 7, comma 4, del CCNL del 23/02/2026.
2. Il presente contratto conserva comunque efficacia sino alla stipulazione di un nuovo contratto e si proroga tacitamente fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.
3. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa previsione; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione definitiva da parte dei soggetti negoziali a seguito della verifica sulla compatibilità dei costi da parte dell'organo di revisione.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. 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.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
7. Il presente CCDI è pubblicizzato mediante pubblicazione all'albo pretorio, sul sito *internet* e sulla *intranet comunale*.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal Titolo II, Capo I, del CCNL 23/02/2026, ed è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le materie oggetto di confronto e contrattazione sono individuate rispettivamente negli art. 5 e 7 del CCNL 23/02/2026.

CAPO II - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Il Comune di Olbia garantisce il rispetto delle disposizioni in materia di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare anche attraverso l'istituto della flessibilità oraria nonché della possibilità, nei limiti delle esigenze organizzative dell'Ente, di usufruire di articolazioni dell'orario di lavoro che consentano la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.
2. E' riconosciuta a tutti i dipendenti la facoltà di anticipare l'ingresso (previsto alle ore 08,00 del mattino) di 15 minuti o posticipare lo stesso di 30 minuti.
3. La flessibilità superiori a quanto previsto dal comma precedente può essere concessa dal dirigente di Settore con atto motivato riferito al singolo dipendente. L'eventuale debito orario

generato dalla flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso secondo le modalità concordate con il Dirigente di Settore.

4. La modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro è autorizzata preventivamente, per iscritto, dal Dirigente di Settore previa richiesta del dipendente, l'eventuale autorizzazione deve essere inviata al Servizio del Personale.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile di cui al comma 3 e della riarticolazione oraria di cui al comma 4, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001 nonché le categorie protette di cui alla L. 68/1999;
- siano portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992;
- assistano familiari portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli dall'asilo alla scuola dell'obbligo;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della L. 170/2010.

Art. 4 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01/04/1999, per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, 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, garantendo gli stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

2. Entro il mese di dicembre dell'anno a valere per l'anno successivo (per il primo anno di applicazione entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto) il dirigente dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso. In assenza di tale relazione non sarà possibile applicare la riduzione dell'orario a trentacinque ore.

Art. 5 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

1. In applicazione del D.Lgs. 81/2008 e dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 23/02/2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- 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;
- 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 apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio;

- 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;
- nei limiti delle disponibilità di bilancio l’Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall’analisi di cui al precedente punto;
- l’Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L’Ente, promuove e favorisce la formazione, l’aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e 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.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nell’Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza;
 - assicurare l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dagli art. 54 e 55 del CCNL 2019-2021 e s.m.i.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell’Ente.

Art. 7 – Lavoro Agile e da Remoto

1. La disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto è contenuta nel relativo regolamento dedicato.
2. I criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile e da remoto fanno riferimento al personale che si trovi nelle seguenti situazioni, in ordine di rilevanza:
 - dipendenti con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi della L. 104/1990;
 - dipendenti con disabilità in situazione di gravità ai sensi della L. 104/1990 o che siano caregivers ai sensi dell’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
 - particolari condizioni di salute temporanea del lavoratore.

CAPO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 8 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto dell'art. 80 dello stesso contratto sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Compensi riguardanti la performance – al sistema di incentivazione della performance sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: distinzione tra Performance Organizzativa e Performance Individuale; introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, limitata quantità di destinatari della maggiorazione dei premi di cui all'art. 48 del CCNL 23/02/2026;
- b) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
- c) Differenziali stipendiali (ex PEO) – il riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro può essere concesso, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- d) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 59, comma 1 del CCNL 23/02/2026 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 59 del CCNL 23/02/2026, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di 13° mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 9 - Attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della stessa e al miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

2. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun

operatore, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo.

3. I dipendenti sono valutati sulla base della performance organizzativa, dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti, delle conoscenze professionali e delle capacità.

4. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel Sistema di misurazione e valutazione, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

5. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi, suddivise in appositi stanziamenti (*budget*) di Settore, sono destinate al riconoscimento premiale del personale, secondo le metodologie di valutazione e del sistema di premialità adottate dall'Ente.

6. 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 dei documenti di programmazione annuale sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 10 – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23/02/2026, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.

2. La misura della maggiorazione, per il triennio di vigenza del presente contratto, è stabilita nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per lo stesso triennio la maggiorazione è attribuita al 25% del personale interessato dai processi di valutazione.

3. Al fine di una equa distribuzione del premio individuale tra i settori dell'Ente, anche tenendo conto delle diverse sensibilità di valutazione da parte dei responsabili, il numero dei premi, come sopra stabilito, viene ripartito tra i vari settori proporzionalmente al numero dei possibili candidati con arrotondamento per difetto. Le risorse per attribuire la maggiorazione verranno sottratte al budget destinato ai premi di produttività.

4. La maggiorazione verrà assegnata sulla base di apposita graduatoria di Settore tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata. Nel caso in cui i dipendenti aventi diritto risultino in numero superiore alla quota prevista, a parità di punteggio il premio sarà assegnato ai dipendenti secondo il seguente ordine:

- 1) coloro che hanno percepito il premio più indietro nel tempo;
- 2) coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata l'anno precedente;
- 3) i dipendenti con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Olbia.

Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le progressioni economiche all'interno delle Aree di cui all'art. 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 14 del CCNL 23/02/2026, sono riconosciute nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

2. Le progressioni economiche potranno avere decorrenza dall'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, il personale interessato sarà quello in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che, sempre alla stessa data, possieda i seguenti requisiti minimi:

- a) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto della data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- b) non aver subito, nei 2 anni precedenti, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso in cui, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla

conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

3. In sede di riparto del Fondo per le risorse decentrate, considerate le risorse stabili disponibili, viene stabilita la percentuale di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area in relazione ai potenziali concorrenti. Al fine di una equa distribuzione dei "differenziali stipendiali" tra i settori dell'Ente, anche tenendo conto delle diverse sensibilità di valutazione da parte dei responsabili, il numero dei differenziali, come sopra stabilito, viene ripartito tra i vari settori proporzionalmente al numero dei possibili candidati appartenenti alle varie aree.

4. Al fine di poter applicare la suesposta procedura, considerando la presenza di settori con un numero esiguo di dipendenti, sarà possibile procedere all'accorpamento di più Settori in sede di approvazione del Bando. Visto il numero esiguo di dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori, questi vengono accorpati con l'area degli Operatori Esperti.

5. Al fine dell'avvio della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche, il Servizio per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, previa deliberazione di Giunta Comunale, pubblica apposito bando sull'Albo Pretorio dell'Ente. Il Bando dovrà indicare:

- i requisiti necessari al fine della partecipazione;
- i criteri di assegnazione delle progressioni.

6. Il Servizio del Personale predispone le graduatorie di Settore definite in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni annuali 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 a una o più delle annualità;
- b) esperienza professionale.

7. Alla media delle ultime tre valutazioni annuali viene attribuito un peso di **massimo 70 punti**, al fine del calcolo della media verrà presa in considerazione esclusivamente la parte di punteggio relativa alla performance individuale. Il valore del fattore a) viene calcolato applicando la seguente formula: **fattore a)** = media valutazioni *70%.

8. All'esperienza professionale viene attribuito un peso di **massimo 30 punti**, secondo il seguente schema: **fattore b)** = 0,66 punti per anno nella medesima categoria o area o superiore (0,055 per mese). Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima Area presso il comune di Olbia od equivalente se maturata presso altri enti, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, a decorrere dall'ultima progressione all'interno dell'area acquisita.

9. Al personale che non abbia conseguito progressioni negli ultimi 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo secondo il seguente schema:

- 3 punto per coloro che non hanno conseguito progressioni negli ultimi 6 anni;
- 4 punti per coloro che non hanno conseguito progressioni negli ultimi 7 anni;
- 5 punti per coloro che non hanno conseguito progressioni negli ultimi 8 anni.

10. A parità di punteggio, verrà data la precedenza nel seguente ordine di priorità in base ai sottoindicati requisiti:

- a) al dipendente che, dalla posizione economica iniziale, non abbia mai effettuato alcuna progressione economica;
- b) al dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni nella categoria o area di appartenenza;
- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria/area;
- d) al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
- e) al dipendente con maggiore anzianità di servizio in generale;
- f) al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

11. Le graduatorie provvisorie saranno rese note ai dipendenti almeno venti giorni prima dell'approvazione delle stesse, durante questo periodo i dipendenti interessati potranno evidenziare eventuali errori o anomalie, trascorsi i venti giorni, il Dirigente responsabile del Servizio del personale provvederà all'approvazione delle graduatorie definitive.

12. Al fine dei calcoli riguardanti il servizio e il tempo trascorso dall'ultima progressione, la data di riferimento è quella di decorrenza della progressione da assegnare.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Per attività **disagiate** si intendono quelle attività che comportano:

- a) situazioni organizzative che impongono al lavoratore in modo continuativo di spostarsi in ambito locale in più sedi diverse da quella propria;
- b) autentiche e notifiche a domicilio, assistenza relativa all'erogazione dei servizi sociali a domicilio, T.S.O. e prestazioni di lavoro che comportano l'esecuzione di compiti di istituto al di fuori dell'ufficio presso abitazioni private.

L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento delle attività succitate è stabilita in € 2,00 giornalieri.

3. Per attività comportanti **esposizione a rischi** si intendono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano la conduzione di veicoli adibiti all'espletamento di servizi di soccorso e/o emergenza nonché per il trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti, derivati e residui, ad agenti atmosferici, polveri fini e dei gas combustibili derivanti dal traffico veicolare; nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento di salme;
- d) prestazioni di lavoro che implicano l'utilizzo di attrezzature pericolose quali, ad esempio, decespugliatori, seghe meccaniche;
- e) prestazioni di lavoro relative all'installazione e/o manutenzione di impianti o apparecchiature elettriche;
- f) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi e gallerie.

L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento delle attività succitate è stabilita in € 2,00 giornalieri.

4. Per attività comportanti il **maneggio di valori** si intendono quelle per le quali il personale è adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Si considerano adibiti in maniera continuativa al maneggio di valori di cassa:

- a) gli agenti contabili formalmente individuati ai sensi del vigente regolamento di contabilità;
- b) i dipendenti adibiti, con provvedimento formale del competente dirigente, a mansioni che comportano il maneggio di valori.

L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento delle attività succitate è stabilita in:

- € 2,00 giornalieri per importi medi mensili fino a € 1.500,00;
- € 3,00 giornalieri per importi medi mensili da € 1.501,00 a € 4.000,00;
- € 5,00 giornalieri per importi medi mensili superiori a € 4.000,00.

5. L'indennità è attribuibile esclusivamente al personale che svolga le prestazioni di cui ai commi 2, 3 e 4 individuati dai competenti dirigenti con proprio atto.

6. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi 2, 3 e 4, per tale motivo l'importo relativo sarà proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente o adibito ad altre mansioni.

7. Al fine di razionalizzare la gestione dell'istituto in relazione alle verifiche di cui al comma 6, il pagamento dei compensi avviene con cadenza annuale o semestrale.
8. L'istituto non può essere riconosciuto ai dipendenti con profilo di vigilanza per le attività connesse con tale profilo in quanto già retribuite da apposita indennità.
9. Al fine della corretta quantificazione del costo complessivo delle indennità di cui al presente articolo, il Dirigente dei dipendenti interessati, dovrà comunicare, all'inizio di ogni anno al Servizio del personale con atto formale il numero di coloro che avranno diritto a percepire tale indennità.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti non incaricati di EQ che esercitino un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.
2. Il compenso può essere corrisposto alle seguenti condizioni:
- a) non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'Area o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
 - b) potrà essere corrisposto soltanto in presenza di provvedimento formale e motivato di incarico che dovrà espressamente prevedere, mediante il richiamo al presente accordo, la spettanza del compenso per la specifica responsabilità attribuita, da distinguere dalla normale responsabilità di procedimento ex art. 5 della legge n. 241/90. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
 - c) non può essere riconosciuto per attività per le quali il dipendente percepisca altra forma di incentivo.
3. Annualmente, in sede di riparto delle risorse decentrate è individuata la quota di tali risorse destinata a finanziare l'istituto, tale somma è ripartita tra i settori e gli Uffici di Staff individuati dalla Macro - organizzazione secondo il criterio seguente: importo totale destinato all'istituto diviso per il numero di dipendenti (parametrizzati in base all'area di appartenenza), non titolari di incarico di EQ, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno al quale le risorse si riferiscono e moltiplicato per il numero di dipendenti aventi gli stessi requisiti in servizio in ciascun Settore e Ufficio di Staff. Ai fini del calcolo di cui sopra, il personale a tempo determinato in servizio al 1° gennaio è computato esclusivamente se titolare di contratto per l'intero anno solare.
4. Al fine di determinare l'ammontare dell'indennità di ciascun dipendente i dirigenti provvedono, ad inizio anno e con atto formale (soltanto per il primo anno di applicazione del presente contratto, l'atto dovrà essere adottato successivamente alla sottoscrizione definitiva e pertanto avrà carattere ricognitivo), ad attribuire gli incarichi di specifiche responsabilità e alla valutazione delle responsabilità sulla base della scheda di cui all'allegato A) al presente contratto, attribuendo un punteggio che va da un minimo di 3 punti a un massimo di dieci come meglio esplicitato di seguito:
- a) Punti 10:** responsabile di servizio particolarmente complesso non sottordinato a posizione organizzativa cui è demandato il coordinamento di almeno cinque addetti avente responsabilità diretta ed autonomia nelle scelte;
 - b) Punti 7:** gestione di attività istruttoria particolarmente complessa e non occasionale che richieda specificità professionale comportante attività di studio, ricerca, analisi, verifica e redazione di atti e/o documenti riconducibili a procedimenti non standardizzati, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli elaborati;

c) Punti 5: attività svolta in maniera continuativa e non sporadica di supporto, raccordo e coordinamento tra servizi facenti parte di diversi settori ed Enti esterni, gestita con elevata e completa autonomia del dipendente;

d) Punti 3: personale incaricato con atto formale e con responsabilità diretta e non occasionale della rendicontazione, monitoraggio e controllo di finanziamenti.

Il budget assegnato alla struttura in base al comma 3 verrà diviso per il risultato della somma totale dei punti conseguiti da tutti i dipendenti; il valore così ottenuto verrà poi moltiplicato per il punteggio conseguito da ciascun dipendente. Il risultato rappresenta l'ammontare dell'indennità spettante al dipendente, la quale non può comunque superare gli importi di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16/11/2022. La liquidazione sarà effettuata su base annua a cura del Dirigente di ciascun Settore o ufficio di Staff.

5. Ai dipendenti non incaricati di posizione organizzativa che svolgono le seguenti attività è corrisposta un'indennità di € 400,00, annuali:

a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe, Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP);

c) le specifiche responsabilità, affidate con atto formale, al personale assegnato stabilmente ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Nel caso in cui uno stesso dipendente rivesta contemporaneamente più incarichi disciplinati dal precedente comma, potrà essere liquidato comunque un massimo di € 400,00.

7. Le somme destinate ai dipendenti di cui al comma 5 saranno sottratte dal budget generale di cui al comma 3, la liquidazione avverrà su base annua a cura del Servizio del Personale.

Art. 14 - Messi notificatori

1. Ai sensi dell'art. 54, del CCNL 14/09/2000, l'Amministrazione destina una percentuale del 90% del rimborso delle spese effettivamente rimosse per ogni notificazione effettuata di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo delle risorse decentrate per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

2. Se il valore delle somme di cui al comma precedente suddiviso per il numero dei messi è superiore o uguale al valore medio della produttività destinata agli altri dipendenti di pari categoria, ai messi verrà assegnata esclusivamente la quota ad essi specificamente destinata.

3. Se il valore delle somme di cui al comma precedente suddiviso per il numero dei messi è inferiore al valore medio della produttività destinata agli altri dipendenti di pari categoria, ai messi verrà assegnata la quota ad essi specificamente destinata integrata, fino a concorrenza dell'importo medio spettante, da somme destinate alla produttività generale.

Art. 15 – Criteri generali per gli Incentivi tecnici

1. Ai sensi del comma 3, dell'art. 45, del D.lgs. 36/2023, i criteri per la ripartizione del Fondo per gli incentivi tecnici sono oggetto di contrattazione decentrata.

2. Il regolamento determina la percentuale effettiva da stanziare, in rapporto all'entità dell'opera da realizzare. In particolare, la percentuale sarà inversamente proporzionale all'entità dei lavori, delle opere, delle forniture o dei servizi da realizzare e graduata per importi suddivisi in due scaglioni a seconda del valore; per ciascuno scaglione è individuata una percentuale decrescente a partire dal 2%.

3. L'80 % della somma massima determinata dal comma precedente, viene ripartita tra i soggetti indicati dal regolamento, nel rispetto dei seguenti criteri e modalità:

- al riparto dell'incentivo partecipano tutti i soggetti individuati dal D.lgs. 36/2023;

- il regolamento individua le percentuali di incentivo spettanti per lo svolgimento di ogni singola attività prevista dalla legge;
- il regolamento stabilisce, altresì, i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse al singolo lavoro, opero, fornitura o servizio da realizzare, a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti nel quadro economico, depurato del ribasso d'asta offerto. In particolare, in caso di mancato rispetto, da parte dei dipendenti incaricati, dei tempi previsti per le diverse fasi progettuali ed esecutive, senza idonea giustificazione, il regolamento prevede una riduzione fino a un massimo del 50% dell'incentivo spettante.

Art. 16 – Criteri generali per gli Incentivi IMU e TARI

1. Ai sensi del comma 1091, dell'art. 1, della L. 145/2018, i criteri per la ripartizione del Fondo per gli incentivi per recupero dell'evasione IMU e TARI sono oggetto di contrattazione decentrata.
2. Ciascun anno è costituito, in via preventiva, un fondo in cui confluiscono le risorse destinate alle finalità di cui all'art. 1, comma 1091, della L. 147/2018, quantificato provvisoriamente nella misura del 5% delle entrate previste nel bilancio di previsione a titolo di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI) anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti in applicazione dell'art. 1 del D.L 30 settembre 2005, n. 203, convertito con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 203. Tale fondo viene destinato per una quota del 100% all'incentivazione del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale.
3. Le somme che costituiscono la quota del fondo destinata all'incentivazione del personale sono inclusive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.
4. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non possono superare l'importo del 15% del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente.
5. Le risorse derivanti dall'applicazione degli articoli precedenti confluiscono nel fondo ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 pur non rientrando nel limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs n. 75/2017.

Art. 17 – Correlazione tra compensi

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici.
2. Rientrano tra gli incentivi specifici di cui al predente comma:
 - a) i compensi professionali (avvocatura) di cui agli artt. 37 del CCNL 23/12/1999 (area dirigenza) e 27 del CCNL 14/9/2000 (personale);
 - b) i compensi di cui all'art. 45, del D.Lgs. n. 36/2023 (incentivi alle funzioni tecniche);
 - c) i compensi per l'attività di recupero dell'evasione IMU E TARI.
3. Tale meccanismo prevede l'applicazione alla produttività e alla retribuzione di risultato delle EQ spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

Importo incentivi	Decurtazione	Premio produttività spettante
Fino a € 2.000	0%	100%
da € 2.001 a € 3.000	25%	75%
da € 3.001 a € 4.000	50%	50%
da 4.001 a 5.000	75%	25%
oltre € 5.001	100%	0

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

Art. 19 - Servizio mensa e buoni pasto

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che svolgano un orario giornaliero superiore alle sei ore con pausa di almeno trenta minuti e che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Nel rispetto del comma due, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, il personale inquadrato nell'area di vigilanza, potrà effettuare la pausa pranzo di dieci minuti. La pausa per la consumazione dei pasti del personale inquadrato nell'area di vigilanza è svolta con flessibilità previo accordo con il comando e nel rispetto delle esigenze di Servizio.
4. Al fine del contenimento della spesa relativa all'attribuzione dei buoni pasto, le parti concordano nel fissare a 13 il numero massimo di buoni pasto erogabili mensilmente per ciascun dipendente.

Art. 20 – Maggiorazione festivo infrasettimanale per il personale turnista

1. Il personale turnista, impiegato nei festivi infrasettimanali, avrà diritto a una turnazione oraria pari al 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019 - 2021, oppure a un numero equivalente di ore di riposo compensativo, se richiesto formalmente dal dipendente. In caso di mancata richiesta formale per il riposo compensativo è prevista la remunerazione come da art. 25 comma 5 lett. d) del CCNL 23/02/2026.
2. I lavoratori turnisti che abbiano 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 di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del CCNL 23/02/2026; anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 21 – Disciplina contrattuale ulteriore sulla indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno di cui all'art. 25 del CCNL 23/02/2026, si concorda che per distribuzione equilibrata si intende quella in cui le prestazioni lavorative prestate in turno diverso da quello prevalente siano non inferiori al 40% delle giornate lavorate nel mese.
2. Sono escluse dal turno notturno le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, può essere inoltre escluso a richiesta i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sia prossimo alla pensione.

Art. 22 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno.
2. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva e motivata necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente anche per un massimo di 8 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 23 – Welfare integrativo

1. Le parti si riservano di valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo previsto dall'art. 45 del CCNL 23/02/2026 sulla base delle risorse disponibili.

CAPO IV - POLIZIA LOCALE

Art. 24 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 23/02/2026, al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 2,00. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità è corrisposta a coloro che svolgono almeno la metà dell'orario giornaliero di lavoro, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento dello stesso.
3. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni e pertanto non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Annualmente la Giunta Comunale, in sede di riparto delle risorse di cui all'art. 208 del C.d.S., può destinare una parte delle stesse ad incrementare le risorse del Fondo destinate a tale indennità. Le somme aggiuntive verranno utilizzare per incrementare proporzionalmente l'indennità giornaliera fino ad un massimo di € 15,00.

Art. 25 – Indennità di funzione per il personale di Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022, al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non incaricati di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. L'indennità viene riconosciuta alle seguenti condizioni:

- a) l'indennità potrà essere corrisposta soltanto in presenza di provvedimento formale di incarico adottato entro il mese di gennaio di ogni anno che dovrà espressamente prevedere, mediante il richiamo al presente accordo, la spettanza del compenso per la specifica funzione attribuita;
- b) il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
- c) le risorse destinate a tale indennità vengono individuate in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

5. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità, individuato in sede di riparto del fondo per la contrattazione decentrata, viene ripartito con determinazione dal Dirigente della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate proporzionalmente ai seguenti punteggi assegnati nel rispetto dei limiti massimi per Area:

Ruolo e grado rivestito	Punteggio assegnato
Ufficiale addetto al coordinamento di almeno 7 istruttori e responsabile di Ufficio complesso	10
Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	3

6. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di Polizia Locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

Art. 26 – Provvendi violazioni codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Ai sensi dell'art. 6, comma 5, del D.L. 23/2026 gli incentivi monetari di cui sopra possono essere destinati, nel medesimo esercizio finanziario, alla remunerazione di prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale, anche in deroga alle limitazioni stabilite dai contratti collettivi e all' articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. La ripartizione delle somme disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale e autorizzazione da parte della Giunta.

Art. 27 – Prestazioni rese dal personale della Polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 -bis del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 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.

2. 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 e non rientra nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi, anche per l'utilizzo dei mezzi dell'ente, derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tali somme, dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 29 – Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, 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.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 30 - Norme di raffreddamento

1. Qualora le norme o la contrattazione nazionale dovesse dare origine a nuovi istituti, sarà possibile procedere alla stipula della "coda" contrattuale.

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2026
a1) progressioni economiche e differenziali anni precedenti	546.000 €
b) indennità di comparto	73.943 €
c) indennità art. 70-septies CCNL 2018	750 €
TOTALE UTILIZZI VINCOLATI	620.693 €

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2026
a) performance	361.142 €
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018 - Rischio, disagio, maneggio valori)	12.000 €
d1) indennità di turno (art. 30 CCNL 2022)	145.000 €
d2) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	60.000 €
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)	55.000 €
f1) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	11.700 €
f2) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	12.000 €
f3) fondi art. 208 CDS	45.011 €
g1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)	22.000 €
g2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	160.000 €
g3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	55.000 €
g4) incentivi gestione entrate (Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018 - Art. 1, comma 1091, L. 145/2018)	94.297 €
g5) compensi commissioni concorso	20.000 €
g5) compensi Istat	18.250 €
g6) Incentivi eterofinanziati	
h) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	1.895 €
j) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione 2026	60.000 €
Legge Regionale 29 dicembre 2023, n. 18 - COMPARTO UNICO	270.031 €
TOTALE UTILIZZI DA CONTRATTARE	1.403.326 €

TOTALE UTILIZZO FONDO	2.024.019 €
------------------------------	--------------------

TOTALE FONDO	2.024.019 €
---------------------	--------------------

Somme residue da ripartire	- €
-----------------------------------	------------