

COMUNE DI TRINITA'

Provincia di CUNEO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ai sensi dell'Art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 23/02/2026

PARTE NORMATIVA

Triennio 2026 – 2028

PARTE ECONOMICA

Anno 2026

PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

L'anno 2026, il mese di settembre, il giorno 18, alle ore 09:00, *in modalità da remoto*, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte normativa 2026/2028 ed economico anno 2026.**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig.ra **Zucco Ernesta** – Sindaco pro tempore

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Piervanni Paschetta – Collaboratore Tecnico manutentivo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL - FP Sig. **Di Stefano Maurizio**

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

- **COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;
- **VISTO** il CCNL 23/02/2026;
- **RILEVATO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23/02/2026 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte normativa 2026/2028 ed economico anno 2026**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto dell'art. 79 del CCNL **16/11/2022 e degli artt. 58 e 59 del CCNL 23/02/2026.**
- **VISTO l'allegato** denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2026*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 29 del 12/08/2026;**

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 23/02/2026 **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

- 1) **Destinatari:** Il presente CCDI si applica a tutto il personale del comparto Funzioni Locali in servizio presso l'Ente (tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale). Per i somministrati, gli oneri accessori sono a carico del bilancio dell'Ente.
- 2) **Validità:** La parte normativa scade il 31/12/2028; la parte economica ha validità annuale. Il contratto resta efficace fino alla sottoscrizione del successivo (ultrattività).
- 3) **Rinvio:** Per quanto non previsto, si applicano direttamente le norme del CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

- 1) Data la ridotta dimensione organica, l'Ente garantisce esclusivamente le prestazioni indispensabili tramite il contingente minimo sottoindicato. I dipendenti sono individuati prioritariamente per sorteggio o rotazione.

Servizio / Ufficio	Prestazione Indispensabile	Contingente Minimo
Stato Civile	Solo denunce di nascita e morte	1 unità (Area Istruttori/Funzionari)
Polizia Locale	Solo pronto intervento e atti Autorità Giudiziaria	1 unità per turno
Tecnico/Prot. Civile	Solo interventi per pubblica incolumità (emergenze)	1 unità in reperibilità
Ragioneria	Solo scadenze contributive per legge	1 unità (limitatamente al giorno di scadenza)

Nota: Il dipendente individuato può dichiarare la volontà di aderire allo sciopero entro 24 ore dalla comunicazione, permettendo la sostituzione.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è inteso come uno strumento per instaurare un dialogo stabile e trasparente tra ente e sindacati, basato sulla reciproca correttezza e sulla prevenzione dei conflitti. L'obiettivo finale è duplice: garantire servizi efficienti per i cittadini e, contemporaneamente, tutelare il benessere e la crescita professionale dei lavoratori.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) si attua il temperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
- b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Art. 4

Informazione, confronto e contrattazione

- 1) L'informazione, il confronto e la contrattazione si svolgono sulle materie e con le modalità previste dagli artt. 4, 5, 7 e 8 del **CCNL 23/02/2026**. Le parti si impegnano a improntare i rapporti sulla massima correttezza e trasparenza, semplificando le procedure per rispondere alle esigenze organizzative dell'ente.
- 2) Le parti si riuniscono, di norma, **entro il primo quadrimestre dell'anno** (e comunque dopo l'adozione del Bilancio di previsione e del PIAO) per definire:
 - La ripartizione delle risorse del Fondo (stabili e variabili);
 - I criteri per la performance organizzativa e individuale;
 - Le misure per la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi.
- 3) L'Amministrazione provvede alla costituzione (o rinnovo) della delegazione di parte pubblica entro **30 giorni** dalla sottoscrizione del CCNL nazionale di comparto.
- 4) Le parti riconoscono che l'introduzione di nuove tecnologie e di sistemi di **Intelligenza Artificiale** impatta sull'organizzazione del lavoro. L'Ente si impegna a:
 - a. Fornire informativa preventiva sull'adozione di tali strumenti;
 - b. Attivare tavoli di confronto per valutare i riflessi sulle competenze professionali e sui carichi di lavoro;
 - c. Promuovere percorsi di aggiornamento per permettere al personale di gestire il mutamento tecnologico.
- 5) L'installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza (es. GPS su automezzi, videosorveglianza) è ammessa esclusivamente per esigenze organizzative, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio.
 - L'installazione deve essere preceduta da un **accordo formale** con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Art. 5

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

- 1) Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
- 2) La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
- 3) Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
- 4) L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
- 5) Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 6

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

- 1) La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal medesimo comma 2.
- 2) I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La RSU
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

- c. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
- 3) Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 23/02/2026;
 - 4) L'Amministrazione è tenuta a convocare la delegazione sindacale entro 15 giorni dalla richiesta formale (salvo diversi accordi), garantendo la continuità dei lavori: se i punti all'ordine del giorno non vengono esauriti, la data dell'incontro successivo viene fissata prima della chiusura della seduta.
 - 5) Ogni incontro segue un ordine del giorno e prevede la redazione di un verbale sintetico (a cura dell'Amministrazione), da sottoscrivere al termine della seduta o all'inizio di quella successiva.
 - 6) Se gli argomenti non vengono esauriti, la data del nuovo incontro si fissa prima della chiusura della seduta. Le convocazioni devono pervenire per iscritto (PEC o e-mail) con almeno 5 giorni di anticipo alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto delle Funzioni Locali. È inoltre prevista la possibilità di svolgere le riunioni in modalità telematica per semplificare le procedure.
 - 7) **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 23/02/2026.**

Art. 7

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
- 2) Risorse finanziarie congrue e adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 3) La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 8

Elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

- 1) Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, negli enti con un numero di dipendenti superiore a 15, o all'indizione delle elezioni negli enti con meno di 15 dipendenti e negli enti con più di 15 dipendenti nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.
- 2) L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 9

Diritto di assemblea

- 1) I dipendenti, inclusi coloro che operano in lavoro agile o da remoto, **hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione**. Tali incontri possono svolgersi in presenza, presso idonei locali concordati, o in modalità telematica.
- 2) Le assemblee, rivolte alla generalità del personale o a singoli gruppi, sono indette dalla RSU o dalle organizzazioni sindacali rappresentative con specifico ordine del giorno su materie di interesse lavorativo.
- 3) La convocazione, completa di dettagli su sede, orario e ordine del giorno, deve essere comunicata all'Amministrazione con un preavviso di norma di **almeno 72 ore**. Eventuali esigenze eccezionali che richiedano lo spostamento della data devono essere comunicate dall'ente per iscritto entro 24 ore, in mancanza delle quali l'assemblea si intende confermata.
- 4) La partecipazione dei dipendenti deve essere attestata tramite apposita timbratura (fisica o virtuale) ai fini della corretta decurtazione delle ore dal monte individuale complessivo.
- 5) Per il personale organizzato in turni, l'assemblea si svolge di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, fatte salve diverse intese concordate preventivamente con l'Amministrazione.
- 6) L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione locali idonei allo svolgimento delle riunioni, individuati di comune accordo con le rappresentanze sindacali promotrici.
- 7) Durante le assemblee deve essere comunque garantito il presidio dei servizi minimi indispensabili, assicurando la continuità delle prestazioni essenziali secondo i contingenti e i tempi stabiliti dalle norme vigenti in materia di sciopero.
- 8) Le ore di partecipazione, entro il limite di tre ore per ciascuna assemblea, concorrono alla maturazione del diritto al buono pasto, qualora il dipendente ne abbia diritto in base alla programmazione del proprio orario di lavoro e alle disposizioni vigenti.

Art. 10

Formazione e aggiornamento del personale

- 1) L'Ente promuove la formazione e la riqualificazione del personale di tutte le Aree, in conformità con le disposizioni del Titolo IV del vigente CCNL Funzioni Locali.
- 2) Annualmente viene destinato alla formazione almeno l'1% del monte salari, con l'impegno a integrare tali risorse tramite risparmi da razionalizzazione o finanziamenti esterni (comunitari, nazionali, regionali) e fondi interprofessionali.
- 3) Le attività comprendono corsi per neoassunti, riqualificazione per mobilità interna o prevenzione della corruzione, e aggiornamento specialistico, attuati anche tramite professionalità interne o agenzie preposte.
- 4) Ai dipendenti iscritti ad Albi o Ordini professionali (Aree Istruttori, Funzionari ed EQ) è garantita la formazione in orario di servizio per l'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento dell'abilitazione.
- 5) L'amministrazione assicura ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e fornisce alla Polizia Locale i codici e i prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
- 6) La formazione è considerata servizio a tutti gli effetti. Se svolta fuori orario, è previsto il compenso per straordinario o il recupero, oltre al buono pasto e al rimborso spese fuori sede, ove spettanti.
- 7) Al personale interno utilizzato come docente durante l'orario di lavoro è riconosciuta un'incentivazione economica da definire in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio.
- 8) **La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, assicurando il numero minimo di ore previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.**

Art. 11

Lavoro straordinario

- 1) L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.
- 2) Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
- 3) All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
- 4) **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

Art. 12

Banca delle ore

- 1) È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore. L'istituzione deve avvenire, nel caso in cui non sia stata già attivata, inderogabilmente entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.D.I.
- 2) Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate.
 - a. Il lavoratore può fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
- 3) L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate
- 4) Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa. Detti permessi si intendono concessi se entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni in cui dipendente voglia usufruire dei permessi non abbia ricevuto, da parte del dirigente/responsabile servizio, apposito e motivato diniego.
- 5) Le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate (a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione.

Art. 13

Clausola di adeguamento e miglioramento

Le Parti convengono che, in caso di sottoscrizione di nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) del comparto Funzioni Locali durante il periodo di vigenza del presente accordo, si procederà alla tempestiva riapertura del tavolo negoziale. Tale sessione sarà finalizzata ad adeguare le norme decentrate alle nuove disposizioni nazionali e a recepire eventuali istituti, normativi o economici, che introducano condizioni di miglior favore per il personale dipendente.

TITOLO II

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14

Risorse finanziarie

1) Quantificazione del Fondo

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2026 è costituito dalle risorse indicate nell'Allegato e ammonta complessivamente a: € 60.521,95 (come risultante dalla Determina del Responsabile del Settore n. 29 del 12/08/2026).

Struttura delle Risorse Stabili

Le risorse "stabili" sono destinate prioritariamente alla copertura dei costi storici e consolidati dell'Ente. Al netto di tali voci, la quota disponibile è così ripartita:

Voce di Spesa	Importo
A) Progressioni Economiche Storiche (PEO)	€ 6.039,26 €
B) Indennità di comparto	€ 2.901,29 €
C) Differenziali stipendiali anni precedenti	€ 3.950,00 €
TOTALE COSTI FISSI STABILI	€ 12.890,55

2) Risorse Disponibili per la Contrattazione

Per l'anno 2026 Le risorse destinate a remunerare il miglioramento dei servizi e la produttività del personale (ai sensi del CCNL vigente) sono composte dalla somma della quota stabile residua e delle risorse variabili:

Risorse	Importo
A) Quota residua Fondo Stabile	€ 35.815,58
B) Risorse variabili dell'anno	€ 11.815,81
TOTALE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE	€ 47.631,39

3) Finalità dell'utilizzo

Le risorse sopra quantificate sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti delle prestazioni lavorative, in stretta correlazione con i servizi istituzionali e gli obiettivi dell'Ente, secondo le modalità previste dal presente CCDI.

4) Risparmi e Residui (Economie di gestione)

Tutte le somme che non risulteranno utilizzate o attribuite a fine anno (residui) non vanno perse, ma incrementano automaticamente le risorse destinate alla performance (organizzativa e individuale) dell'anno successivo o della sessione negoziale di riferimento.

Art. 15

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

1) Risorse Disponibili

Le risorse destinate a remunerare la produttività e il miglioramento dei servizi ammontano a **€ 8.389,00 €**, incrementate dalle eventuali somme non utilizzate dagli anni precedenti. La ripartizione del fondo è così stabilita:

- Performance Individuale (**100%**): Destinata a premiare il merito e il contributo del singolo dipendente.

- Performance Organizzativa (**0%**): Destinata a premiare il raggiungimento degli obiettivi di settore/area, ripartita tra le strutture in base al personale assegnato.

2) Metodologia di Valutazione

La liquidazione dei premi segue i criteri di selettività e merito previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ente:

- Responsabilità: La valutazione è effettuata dal Responsabile di Settore/Area.
- Tempistiche: Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Trasparenza: La scheda di valutazione deve essere sottoscritta dal dipendente per ricevuta.
- Mobilità: In caso di trasferimento tra settori durante l'anno, la valutazione è effettuata "pro-quota" dai rispettivi Responsabili in base ai mesi di servizio prestati in ciascun ufficio.

3) Calcolo del Premio e Soglie Minime

Il calcolo del premio individuale avviene secondo il metodo del "Valore Punto":

$$\text{Valore Punto} = \frac{\text{Totale Risorse}}{\sum \text{Punteggi individuali}}$$

- Premio Spettante: **Valore Punto X Punteggio individuale conseguito.**
- Soglia di Sbarramento: Non si ha diritto ad alcun premio se il punteggio ottenuto è inferiore a **60/100 punti.**

4) Part-time e Assenze

- Part-time: I premi legati a progetti o obiettivi non sono ridotti proporzionalmente all'orario, ma legati all'effettivo apporto lavorativo (deroga alla proporzionalità).
- Assenze "Protette": Ai fini del premio, non sono considerate assenze (e quindi non decurtano il premio):

Ferie, Infortuni, Maternità, Terapie salvavita, Permessi L. 104, Donazione sangue/midollo, Funzioni elettorali, Lutto, Citazioni a testimoniare, Volontariato, Malattia (fino a 20 gg/anno), Permessi sindacali e Scioperi, Congedi vittime di violenza.

5) Tutela del Dipendente (Ricorsi)

Il dipendente può contestare la valutazione **entro 5 giorni** lavorativi dalla firma della scheda, scegliendo una delle due vie:

- **Ricorso Formale:** Istanza motivata al Responsabile valutatore (risposta definitiva entro **5** giorni).
- **Contraddittorio:** Richiesta di colloquio con l'assistenza di un rappresentante sindacale o persona di fiducia.

6) Personale in Distacco Sindacale

Per il personale in distacco sindacale, oltre al tabellare, è garantito un trattamento accessorio (a carico del Fondo decentrato ex art. 79 CCNL 16.11.2022) pari al **60% - 90%** della media delle voci retributive accessorie percepite nell'ultimo anno di servizio attivo, con esclusione delle indennità specifiche previste dall'art. 59, comma 2 del CCNL.

Art. 16

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

- 1) La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad **€ 5.000,00**, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
- 2) Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
- 3) Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano:
 - Servizio trasporto alunni (scuolabus) per € 5.000,00

Art. 17

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 18,19 del CCNL 16/11/2022 e 15,16,17 del CCNL 23/02/2026.

Art. 18

Progressione economica orizzontale all'interno delle aree

Per l'anno 2026 non viene finanziato.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

- 2) **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad **pari ad € 5,00 per l'incidenza di una sola causale e sarà pari ad € 1,20 per causali aggiuntive**. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Totale complessivo € 4.000,00€

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabili.

Art. 20

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

- 1) Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022 , può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).
- 2) Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.
- 3) L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con seguenti criteri e nelle seguenti misure:

personale responsabile di procedimenti complessi (ufficio anagrafe/tributi) : N.1 € 2.500,00 cad.;

personale che coordina altro personale: N. 1 € 1000,00 cad.

Eventuali altri **criteri già preventivamente individuati dall'Ente (da allegare alla presente contrattazione)**

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 3.500,00 €

- 4) Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
- 5) L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 21

Reperibilità

Il servizio di reperibilità è istituito per garantire interventi d'urgenza. Le aree e i servizi interessati sono:

1. Stato Civile (solo per atti di nascita e morte)

Art. 22

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziati con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in **€ 3.400,00** , saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 23

Messi Notificatori

- 1) Le parti concordano che non finanziano tale funzione.

Art. 24

Orario di lavoro flessibile

- 1) Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di orari flessibili in entrata ed in uscita compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata tenuto conto che deve essere assicurata la presenza durante l'orario di apertura al pubblico del proprio ufficio.
- 2) Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
- 3) L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
- 4) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, 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;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - 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;
 - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 25

Welfare Integrativo

- 1) L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, concede dei fringe benefit per l'anno 2026 di € 1.000,00 per ciascun dipendente che possono essere utilizzati per l'acquisto di beni di prima necessità per un totale di € 7.000,00.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione

- 1) Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E.Q., che non risulti incaricato di E.Q., 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 determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E.Q. da corrispondere per dodici mensilità.
- 3) Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
- 4) L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL.
- 5) L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.
- 6) I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei “**SERVIZI**” di P.L. sono:
 - Grado rivestito e connessa specifica responsabilità
- 7) la comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:
 - Ente con competenze **indirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **limitata disadattabilità** sociale e **non rilevanti** disagi socioeconomici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.
 - Ente con competenze **dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socioeconomici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.
 - Ente con rilevanti **competenze** dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estesi** disagi socioeconomici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al c. 1 sono quantificate in € 2.500,00.

Art. 2
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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

- a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € 1.000,00 (da verificare a consuntivo) sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. "c".

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig.ra Zucco Ernesta – Sindaco pro tempore _____ **Firma** _____ **F.to in originale**

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Piervanni Paschetta – Collaboratore Tecnico manutentivo _____ **Firma** _____ **F.to in originale**

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL - FP Sig. Di Steffano Maurizio _____ **Firma** _____ **F.to in originale**

COMUNE DI TRINITA'

PROV. DI CUNEO

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2026

L'anno duemilaventisei, il giorno 29 del mese di settembre alle ore 09.00 nella sede del Comune di Trinità

si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig.ra Zucco Ernesta – Sindaco pro tempore

Firma F.to in originale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Piervanni Paschetta – Collaboratore Tecnico manutentivo

Firma F.to in originale

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL - FP Sig. Di Steffano Maurizio

Firma F.to in originale

La delegazione trattante regolarmente costituita conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con nota n.14 del 22.09.2026, vista la delibera di G.C. n.101 del 22.09.2026, esecutiva, inerente all'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2026**, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

F.to in originale

LA DELEGAZIONE SINDACALE
F.to in originale