COMUNE DI PORTO VIRO

(Provincia di Rovigo)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2026 – 2028

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Considerato, che in data 08.10.2026 è stata sottoscritta la pre-intesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2026-2028;

Che in data 20/10/2026, con Verbali nn. 15 e 16, l'Organo di Revisione ha certificato la compatibilità della costituzione del fondo delle risorse decentrate e dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, con le norme di coordinamento della finanza pubblica e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, nonché la loro coerenza con le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali;

Vista l'autorizzazione a sottoscrivere il predetto accordo deliberata dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 145 del 20.10.2026, esecutiva ai sensi di legge.

In data 29.10.2026, alle ore 9.30, presso la sede municipale del Comune di Porto Viro (RO), si è svolta la riunione tra:

a) la delegazione trattante di parte pubblica così composta:

-	Presidente: Alessandro Ballarin	Segretario Generale	P ☒	A☐
-	Componente: Marco Luni	Responsabile del II Settore	P ☒	A☐

b) la delegazione sindacale così composta:

-	OO.SS. Territoriale	CISL FP: Francesco Malin	P ☒	A☐
-	OO.SS. Territoriale	UIL FP: Cristiano Maria Pavarin	P ☐	A☒
-	OO.SS. Territoriale	CSA RAL:	P ☐	A☒
-	R.S.U. Aziendale: Bonafè Veronica		P ☒	A☐
-	R.S.U. Aziendale: Lazzarin Federica		P ☒	A☐
-	R.S.U. Aziendale: Pregnolato Michele		P ☒	A☐

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono in via definitiva il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2026 – 2028, relativo al personale dipendente del Comune di Porto Viro (RO) del Comparto Funzioni Locali.

Per la delegazione di parte pubblica:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente: firmato	OO.SS. CISL – FP: firmato
Componente: firmato	OO.SS. UIL – FP: assente
	OO.SS. CSA RAL: assente
	R.S.U. Aziendale: firmato
	R.S.U. Aziendale: firmato
	R.S.U. Aziendale: firmato

SOMMARIO

SOMMARIO **2**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI **4**

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale *4*
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria *4*

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI **5**

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 5
Art. 3 Verifiche sull'attuazione del CCI *5*
Art. 4 Interpretazione autentica del CCI *5*
Art. 5 Relazioni Sindacali *5*

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE **6**

CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 6
Art. 6 Progressioni economiche all'interno delle aree *6*
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 11
Art. 7 Risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione *11*
Art. 8 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ *11*
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE 13
Art. 9 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione *13*

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO **14**

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 14
Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente *14*
Art. 11 Reperibilità *14*
Art. 12 Turnazioni *15*
Art. 13 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti *16*
Art. 14 Lavoro straordinario e Banca delle ore *16*
Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro *17*
Art. 16 Orario multiperiodale *18*
Art. 17 Servizio mensa e buono pasto *18*
Art. 18 Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate *19*

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE **20**

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ 20
Art. 19 Fondo risorse decentrate: costituzione *20*
Art. 20 Fondo risorse decentrate: utilizzo e strumenti di premialità *21*
Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie *21*
CAPO II *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 24
Art. 22 Valutazione individuale: meccanismi di garanzia e procedure di conciliazione *24*
Art. 23 Ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale *24*
Art. 24 Premio correlato alla performance organizzativa *24*
Art. 25 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione *25*
Art. 26 Correlazione tra gli incentivi di performance e gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge *25*
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ 27
Art. 26 Principi generali *27*
Art. 27 Indennità condizioni di lavoro *27*
Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità *29*
Art. 29 Incremento indennità per i centralinisti non vedenti *33*
CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI 34
Art. 30 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge *34*
Art. 31 Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art. 45, D.lgs. n. 36/2023 ..... *35*

Art. 32 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate *38*

TITOLO VI POLIZIA LOCALE **39**

CAPO I POLIZIA LOCALE 39
Art. 33 Proventi delle violazioni al Codice della strada *39*
Art. 34 Indennità di servizio esterno *39*
Art. 35 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale *40*

TITOLO VII *WELFARE* INTEGRATIVO **43**

CAPO I *WELFARE* INTEGRATIVO 43
Art. 36 Oggetto, finalità e fonte negoziale *43*
Art. 37 Beneficiari e requisiti di accesso *43*
Art. 38 Ambiti di intervento e servizi di welfare *43*
Art. 39 Conto Welfare, finanziamento e budget annuale *44*
Art. 40 Criteri di riparto del credito welfare *44*
Art. 41 Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione *44*
Art. 42 Modalità di fruizione e istanze *44*
Art. 43 Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti *44*
Art. 44 Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità *44*
Art. 45 Clausola di monitoraggio e aggiornamento *45*

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI **46**

Art. 46 Salute e sicurezza sul lavoro *46*
Art. 47 Innovazioni tecnologiche *46*
Art. 48 Disposizioni finali *47*

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Disposizioni generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e di contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o organizzativa.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori dipendenti in servizio presso il Comune di Porto Viro, con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nei limiti e secondo le disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti.
2. Il CCI ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e fino al 31 dicembre 2028, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale ovvero possono essere già disciplinati dal presente CCI con efficacia triennale, ferma restando la possibilità di loro revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.
4. Le parti concordano che la convocazione della sessione negoziale annuale debba intervenire, salvo cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre di ogni anno dopo l'approvazione del PIAO. L'Amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano. L'Ente fornisce preventiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate e sui dati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.
5. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, restano confermate le clausole del CCI compatibili con il quadro normativo e contrattuale vigente.
6. Il CCI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, salvo il caso di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale incompatibili.
7. Dalla data di entrata in vigore del CCI cessano di avere efficacia, per le materie da esso disciplinate, i precedenti accordi integrativi dell'Ente con esso incompatibili.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche sull'attuazione del CCI

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo annuale di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 2, si proceda alla verifica dello stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale può chiedere in forma scritta ulteriori incontri, motivando la richiesta all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convoca la riunione in tempi congrui, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica del CCI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano, in veste di organo di interpretazione autentica, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'iniziativa indicata al comma 1 può essere anche unilaterale; in questo caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione così convocata si tiene in tempi congrui e, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dipendente dell'Ente.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 11 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Sistema di classificazione

Art. 6
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, c. 4, lett. c) e art. 14, c. 2 CCNL 23.2.2026)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, c. 1-*bis*, D.lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, secondo le procedure definite nel CCI.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. <u>Quantificazione delle risorse</u>

Le risorse aggiuntive destinate annualmente all'attribuzione dei differenziali stipendiali sono individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. b), e comma 3, CCNL 23.02.2026 e nei limiti delle risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.

Ai fini della relativa copertura finanziaria, si tiene conto delle risorse annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 59, comma 1, CCNL 23.02.2026.

Le eventuali risorse necessarie per le maggiorazioni dei differenziali stipendiali previste dagli artt. 92, 96 e 102, CCNL 16.11.2022 trovano copertura nell'ambito delle risorse come sopra individuate. In caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alle maggiorazioni, si applica esclusivamente quella di importo più elevato. La maggiore spesa è finanziata con eventuali risparmi derivanti dall'effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno) e, in caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili.

In base al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per il 2026 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	N. differenziali attribuibili	Importo unitario annuo lordo	Spesa complessiva
Operatori esperti	1	€ 650,00	€ 650,00
Istruttori	9	€ 750,00	€ 6.750,00
Funzionari ed E.Q.	3	€ 1.600,00	€ 4.800,00
Totale	**13**		**€ 12.200,00**

Eventuali maggiorazioni del differenziale stipendiale

Area e profilo professionale	Importo unitario annuo della maggiorazione
Istruttori con iscrizione ad albo oppure ordine professionale	€ 150,00
Istruttori di P.L. con funzioni di coordinamento	€ 350,00
Funzionari ed E.Q. con iscrizione ad albo oppure ordine professionale	€ 200,00

B. <u>Requisiti di partecipazione</u>

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche in posizione di comando/distacco presso altri Enti, che negli ultimi **due anni** non

hanno beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Costituisce condizione necessaria di partecipazione l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientra in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino 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.

C. Criteri di valutazione e relativa ponderazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a **100**.

La ponderazione dei criteri è definita nel rispetto dei seguenti limiti:

- al criterio della valutazione della *performance* individuale è attribuito un peso del **40%** del totale;
- al criterio della esperienza professionale è attribuito un peso del **40%** del totale;
- la restante quota del **20%** è attribuibile a ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'Ente.

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali dell'area di appartenenza sono i seguenti:

1. Valutazione della *performance* del triennio precedente (incidenza 40%)

La **valutazione della *performance*** è costituita dalla media delle ultime **due valutazioni individuali** annuali conseguite o, comunque, dalle 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 annualità.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Il punteggio massimo comunque conseguibile in base al criterio "*valutazione della performance individuale*" è pari a **40**.

2. **Esperienza professionale (incidenza 40%)**

L'**esperienza professionale** è quella maturata dal candidato nel medesimo o equivalente profilo professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del Comparto Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale è attribuito in base all'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del Comparto Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

1) **Esperienza maturata all'interno dell'Ente**: Punti 5 per anno di servizio dalla data dell'ultima progressione;
2) **Esperienza maturata in altri Enti**: Punti 3 per anno di servizio dalla data dell'ultima progressione;
3) **Altri periodi maturati dentro e fuori all'Ente prima dell'ultima progressione**: Punti 1 per anno di servizio relativamente agli anni antecedenti all'ultima progressione.

Si precisa che per il dipendente che non ha ancora avuto alcun differenziale stipendiale valgono i punti 1) e 2) a seconda del caso.

Il punteggio massimo comunque conseguibile in base al criterio "*esperienza professionale*" è pari a **40**.

3. **<u>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi attivati dall'Ente</u> (incidenza 20%)**

La Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018 afferma: "*La Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali.*"

Per **capacità culturali e professionali** si intende il percorso di formazione dell'individuo.

Qualora l'Ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corsi di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

Le capacità culturali e professionali acquisite sono documentate mediante:

a) certificazioni/attestazioni conseguite a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari e abilitazioni professionali, purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;

c) frequenza certificata/attestata a corsi di formazione o aggiornamento professionale svolti nel biennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, ivi compresi, ove previsti dai criteri definiti in sede integrativa, i percorsi formativi attivati dall'Ente ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23.02.2026.

Sono valutabili esclusivamente i corsi di formazione o aggiornamento svolti negli **ultimi due anni** antecedenti a quello di attivazione della procedura.

Non sono valutabili i titoli di studio e le abilitazioni richiesti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza.

Il punteggio massimo comunque conseguibile in base al criterio "*capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'Ente*" è pari a **20.**

Per **l'Area degli Operatori Esperti** si applica la seguente griglia:

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.	
Titolo ulteriore	**Punti max 3**
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale (assorbe il diploma)	2
Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento (assorbe la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: ulteriori lauree o titoli post-universitari (es. master I/II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca/attestati di qualificazione)	0,5 per ogni titolo, entro il limite di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**Punti max 20**
Attività di formazione e aggiornamento professionale (in presenza e *on line*)	0,5 per ogni ora di formazione certificata

Per **l'Area Istruttori** si applica la seguente griglia:

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo ulteriore	**Punti max 5**
Laurea triennale	2
Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento (assorbe la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: ulteriori lauree o titoli post-universitari (es. master I/II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca/attestati di qualificazione)	0,5 per ogni titolo, entro il limite di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**Punti max 20**
Attività di formazione e aggiornamento professionale (in presenza e *on line*)	0,5 per ogni ora di formazione certificata

Per **l'Area Funzionari ed E.Q.** si applica la seguente griglia:

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo ulteriore	**Punti max 5**
Laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: ulteriore laurea o titoli post-universitari	0,5 per ogni titolo, entro il limite di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	**Punti max 20**
Attività di formazione e aggiornamento professionale (in presenza e *on line*)	0,5 per ogni ora di formazione certificata

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Dopo la stipula definitiva del Contratto Collettivo Integrativo, in cui sono previste le progressioni economiche, il Servizio Personale del Comune di Porto Viro provvede a dare adeguata pubblicità, per **7 giorni consecutivi**, di un avviso interno destinato a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso l'Ente, nel quale viene indicato il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascuna area.

L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare le eventuali valutazioni somministrate da precedenti amministrazioni pubbliche ed eventuali attestazioni che certificano l'anzianità di servizio presso altre amministrazioni pubbliche, se non già presentati, nonché le certificazioni e/o attestazioni dei corsi di formazione/aggiornamento e dei titoli ulteriori oggetto di valutazione di cui alle precedenti tabelle, se non già presentati.

La pubblicazione di tale avviso costituisce **avvio del procedimento**.

Non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri precedenti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche almeno **da sei anni** è attribuito un **punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5%** del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio della lettera C – Criteri di valutazione e relativa ponderazione, in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica a quella ottenuta.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria formulata in ordine decrescente di punteggio, fino a concorrenza del numero di differenziali fissato per ciascuna area, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento e tale decorrenza sarà decisa nell'accordo annuale.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale.

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

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano, nell'ordine, i seguenti **criteri di precedenza**:

a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della *performance* considerata ai fini della selezione;
b. al dipendente che non ha mai beneficiato di una progressione economica/differenziale stipendiale;
c. maggiore anzianità di permanenza nel differenziale stipendiale in godimento;
d. maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
e. maggiore età anagrafica.

Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 7
Risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione

(art. 7, c. 4, lett. u), CCNL 23.2.2026)

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ sono poste a carico del bilancio dell'Ente.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'Ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è prevista la contrattazione con le parti sindacali.
4. Le parti danno atto che, per l'anno 2026, l'incremento delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato), ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017, come adeguato ai sensi dell'art. art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, non determina riduzioni del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79, CCNL 16.11.2022.

Art. 8
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, c. 4, lett. j) e lett. v) – art. 16, cc. 4 e 5, e art. 17, c. 1, lett. h), CCNL 23.2.2026)

1. Ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. v), e dell'art. 16, c. 4, CCNL 23.02.2026, sono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione (EQ).
2. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ 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.
4. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le EQ, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna EQ, riproporzionata in relazione al rapporto di lavoro e al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno.
5. Nel caso di conferimento, a un dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, allo stesso è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo variabile dal 15% al 25% del valore annuo della retribuzione di posizione prevista per l'incarico conferito *ad interim*, proporzionato alla durata dell'incarico stesso e alla valutazione conseguita.

6. Ai fini della determinazione della quota aggiuntiva spettante per l'incarico *ad interim*, l'Ente tiene conto dei seguenti criteri:

   a) grado di complessità delle attività e delle funzioni connesse all'incarico conferito *ad interim*;
   b) livello di responsabilità amministrativa, gestionale e organizzativa correlato all'incarico;
   c) durata dell'incarico *ad interim*;

7. Le risorse necessarie per il finanziamento del compenso per incarico *ad interim* sono assicurate nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata

Qualificazione, tenendo conto anche delle eventuali economie derivanti dalla mancata corresponsione, totale o parziale, della retribuzione di posizione relativa all'incarico temporaneamente privo di titolare.

8. In attuazione dell'art. 7, c. 4, lett. j), CCNL 23.02.2026, al fine di assicurare una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 17, c. 1, lett. h), CCNL 23.02.2026**.**

9. La correlazione di cui al comma 8 si applica ai compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, tra cui, a titolo esemplificativo:

a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;

b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, Legge n. 114/2014;

c) compensi incentivanti connessi ai progetti di condono edilizio;

d) compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, c. 1091, Legge n. 145/2018;

e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996;

f) compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43, Legge n. 449/1997;

10. La correlazione non si applica ai trattamenti accessori diversi da quelli previsti dall'art. 17, c. 1, lett. h), CCNL 23.02.2026.

12. Ai fini di cui ai commi precedenti, la retribuzione di risultato è ridotta secondo le percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Compensi annui ex art. 17, c. 1, lett. h)	**Riduzione della retribuzione di risultato**
fino a euro 10.000,00	0,00%
da euro 10.001,00 a euro 20.000,00	20,00%
da euro 20.001,00 a euro 30.000,00	40,00%
oltre euro 30.000,00	50,00%

13. I compensi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, la disciplina interna dell'Ente e i criteri stabiliti all'art. 31 del presente contratto integrativo.

14. I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, di cui all'art. 1, c. 1091, Legge n. 145/2018, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, dai regolamenti dell'Ente e i criteri stabiliti dall'art. 32 del presente contratto integrativo.

15. L'ammontare complessivo delle riduzioni operate ai sensi del presente articolo è redistribuito tra tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla quota teorica massima di risultato spettante a ciascuno, al netto dell'eventuale quota aggiuntiva per incarico *ad interim*.

16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

Capo III
Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 9
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 7, c. 4, lett. an) e art. 18, CCNL 23.2.2026)

1. Nel caso di servizi in convenzione con altri enti, l'Ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo risorse decentrate, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri enti, secondo la disciplina dell'art. 59, CCNL 23.02.2026.

2. La disciplina del presente articolo si applica, in quanto compatibile, anche alle funzioni e ai servizi svolti in forma associata o consortile e nelle ulteriori ipotesi di utilizzo congiunto del personale consentite dall'ordinamento.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 10
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, c. 4 lett. n), CCNL 23.2.2026)

1. Ai sensi dell'art. 53, c. 7, CCNL 23.02.2026, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ, fino a un **ulteriore 10%** nei seguenti casi:
   a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
   b) necessità familiari conseguenti al decesso di uno dei componenti del nucleo familiare;
   c) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   d) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   e) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   f) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e /o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   g) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   h) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. Nei casi di cui al comma 1, in deroga ai termini ordinari previsti dall'art. 53, c. 3, CCNL 23.02.2026, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate in qualsiasi momento.

3. L'Ente, tenuto conto della mansione svolta, della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e delle esigenze di funzionalità dei servizi, può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per un periodo predeterminato, indipendentemente dal contingente massimo di Area, purché non ne derivi pregiudizio all'organizzazione del servizio. Alla scadenza del periodo autorizzato, il dipendente riprende il servizio a tempo pieno, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 11
Reperibilità

(art. 7, c. 4, lett. i) e k), CCNL 23.2.2026; art. 24, CCNL 21.5.2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente potrà essere istituito, previo formale provvedimento di Giunta Comunale, il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato **€ 20,65** in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il numero massimo di reperibilità mensile di cui al presente comma non può essere incrementato.

3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore.

4. Le risorse destinate annualmente al finanziamento dell'indennità di reperibilità sono determinate nell'ambito del Fondo risorse decentrate, sulla base dei servizi per i quali il relativo istituto risulti attivato.

Art. 12
Turnazioni

(art. 25 e art. 7, c. 4, lett. l), z), ac), CCNL 23.2.2026)

1. L'orario di lavoro è considerato organizzato in turni quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:
   a) il servizio è articolato su prestabilite fasce orarie giornaliere, anche in orario diurno, notturno, festivo o festivo-notturno;
   b) vi è effettiva rotazione del personale nelle diverse articolazioni orarie;
   c) le prestazioni in turnazione sono distribuite nell'arco del mese, sulla base della programmazione adottata dall'Ente.

1. L'Ente può articolare l'orario di lavoro mediante turnazioni nei servizi che richiedano la copertura continuativa o programmata delle attività, secondo le esigenze organizzative e funzionali dei diversi settori. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 25, CCNL 23.02.2026.

2. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera l) CCNL 23.02.2026 si concorda:

   a. *che le assenze non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;*
   b. *che il cambio di turno non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento;*
   c. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

3. A integrazione di quanto previsto dall'art. 25, c. 8, CCNL 23.02.2026, possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

   a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
   b) dipendenti che beneficiano per sé o per i propri familiari della Legge n. 104/1992;
   c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, CCNL 16.11.2022;
   d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
   e) dipendenti che siano genitori separati o divorziati e che abbiano figli minori di 14 anni;
   f) dipendenti che abbiano un'età anagrafica pari o superiore ai 60 anni.

5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, su richiesta, 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. In tal caso, l'onere relativo all'indennità è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.

6. Resta salva la possibilità, nelle giornate festive infrasettimanali, di programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.

7. Le risorse destinate all'indennità di turno sono stimate annualmente nell'ambito del Fondo, secondo la programmazione dei servizi interessati, con riferimento al personale turnista assegnato ai diversi settori dell'Ente.

8. Restano ferme le maggiorazioni orarie previste dall'art. 25, c. 5, CCNL 23.02.2026 e ogni altra disposizione contrattuale in materia di turnazione.

9. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse destinate alla *performance* individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

Art. 13
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti
(art. 7, c. 4, lett. ad), CCNL 23.2.2026, art. 22, CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in servizi organizzati in turnazione ai sensi del precedente art. 12, l'orario ordinario di lavoro settimanale è ridotto a 35 ore, secondo quanto previsto dall'art. 22, CCNL 01.04.1999, purché siano assicurate la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali e non derivino maggiori oneri diretti o indiretti a carico dell'Ente.
2. La riduzione di cui al comma 1 trova applicazione nei confronti del personale effettivamente adibito a servizi articolati in turni, nei limiti e secondo le modalità organizzative definite dall'Ente.
3. L'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro è subordinata all'adozione di misure organizzative idonee a garantire il mantenimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza, nonché all'assenza di incrementi di spesa connessi alla relativa applicazione.
4. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro devono essere compensati:
   a) mediante proporzionali riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario;
   b) ovvero mediante stabili interventi di riorganizzazione del servizio idonei a generare corrispondenti economie;
   c) ovvero mediante una combinazione delle due modalità di cui alle lettere precedenti.
5. Il Responsabile competente verifica annualmente la permanenza delle condizioni organizzative che consentono l'applicazione del presente istituto e attesta, con apposita relazione, che la riduzione dell'orario di lavoro non ha determinato maggiori oneri a carico dell'Ente e non ha inciso negativamente sulla funzionalità dei servizi.
6. La relazione di cui al comma 5 è trasmessa, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, ai fini della verifica della corretta applicazione dell'istituto.

Art. 14
Lavoro straordinario e Banca delle ore
(art. 7, c. 4 lett. o), r), s), al), CCNL 23.2.2026 – art. 29 - art. 32 – art. 33, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. al), CCNL 23.02.2026, le parti concordano di **non** destinare ulteriori somme alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, in aggiunta alle risorse già previste ai sensi dell'art. 14, CCNL 01.04.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

2. In applicazione dell'art. 7, c. 4, lett. o), r) e s), CCNL 23.02.2026 e degli artt. 29, 32 e 33, CCNL 16.11.2022, le parti disciplinano i seguenti criteri in materia di lavoro straordinario e banca delle ore. Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nei limiti delle risorse annualmente stanziate per tale finalità.

4. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33, CCNL 16.11.2022, è determinato in **35 ore**.

5. L'arco temporale di riferimento di sei mesi previsto dall'art. 29, c. 2, CCNL 16.11.2022, ai fini del calcolo della media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, può essere elevato fino a sette mesi, e comunque per un periodo non superiore a dodici mesi, nei confronti dei seguenti dipendenti:

- personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione ai sensi dell'art. 18, CCNL 23.02.2026;
- personale autorizzato allo svolgimento di prestazioni lavorative ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Non sono riconoscibili prestazioni straordinarie rese in assenza di preventiva autorizzazione, salvo i casi di comprovata urgenza o necessità, da ratificarsi tempestivamente da parte del competente Responsabile. Nel lavoro straordinario rientrano le prestazioni lavorative, effettuate oltre

l'ordinario orario di lavoro, di durata pari o superiore ai trenta minuti.

7. Il dipendente può richiedere che le prestazioni di lavoro straordinario, in tutto o in parte, confluiscano nella banca delle ore, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dall'art. 33, CCNL 16.11.2022. In tal caso, la fruizione dei corrispondenti riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al all'articolo 15 del presente CCI (flessibilità oraria in entrata e uscita).

Art. 15
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, c. 4 lett. p) e art. 24, CCNL 23.2.2026)

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, le parti concordano di determinare **fasce temporali di flessibilità** in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico. Le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
2. Le fasce temporali di flessibilità sono determinate dall'Ente, in base alle fasce obbligatorie di compresenza del personale e dell'orario di apertura degli uffici al pubblico, secondo i seguenti criteri:
   - Orario antimeridiano: ore 7:30/13:30 - La compresenza del personale in servizio è obbligatoria dalle ore 8:30 alle ore 13:30;
   - Orario pomeridiano: ore 15:00/18:00 - La compresenza del personale in servizio è obbligatoria dalle ore 15:00 alle ore 17:00.

3. L'eventuale debito orario maturato per effetto dell'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo modalità concordate con il Responsabile competente e compatibilmente con le esigenze di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 14.

4. L'eventuale flessibilità positiva, derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperata nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile competente. Si chiarisce che l'eventuale flessibilità positiva è recuperabile solo nell'ambito delle fasce di flessibilità e **non** può in nessun caso essere recuperata a giornate e/o trasformata in lavoro straordinario, ed è **azzerata** al 31/12 dell'anno di competenza.

5. Possono essere esclusi dall'applicazione della flessibilità oraria i dipendenti assegnati a servizi che, per la loro natura o per le modalità organizzative adottate, richiedano una presenza in orari predeterminati o risultino incompatibili con tale istituto.

6. Su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche mediante forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario adottato dall'ufficio di appartenenza, i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
b) dipendenti che assistano familiari con disabilità ai sensi della Legge n. 104/1992;
c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44, CCNL 16.11.2022;
d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
e) dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;
f) dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
g) familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6, Legge n. 170/2010.

7. In ogni caso, la concreta disciplina applicativa della flessibilità oraria, ivi compresa la determinazione delle relative fasce temporali, è definita dall'Ente con i propri atti organizzativi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente CCI.

Art. 16
Orario multiperiodale

(art. 7, c. 4 lett. q), p-bis, e art. 23, CCNL 23.2.2026)

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio, e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. Le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio, in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa e in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro su richiesta espressa dei Lavoratori compatibilmente con le esigenze di servizio.

4. Le esigenze di conciliazione vita-lavoro, di cui al comma precedente, possono riguardare in particolare:

a) dipendenti con figli di età inferiore a 16 anni;
b) dipendenti che si trovino in situazioni connesse a limitazioni o disabilità psicofisiche, proprie o riferite a familiari o conviventi;
c) dipendenti che debbano prestare assistenza, in presenza di problematiche di salute certificate riferite a familiari o conviventi, in particolari contingenze gravi, comprovate e temporanee;
d) dipendenti che debbano assicurare assistenza continuativa a familiari o conviventi, quando tale assistenza non sia altrimenti garantibile attraverso gli ordinari strumenti di tutela previsti dalla normativa vigente.

5. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si concorda l'elevazione del periodo a **20** settimane.

6. Qualora si verificasse la necessità di modificare, per esigenze di servizio, il periodo di cui al precedente comma, l'amministrazione si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 17
Servizio mensa e buoni pasto

(art. 7, c. 4, lett. aa) e art. 27, CCNL 23.2.2026)

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi, secondo la disciplina prevista dal CCNL e dai propri atti organizzativi.
2. Il servizio di mensa o il buono pasto sostitutivo spettano al personale che, nelle giornate di effettiva prestazione lavorativa, si trovi nelle condizioni previste dall'art. 27, CCNL 23.02.2026 e dalla disciplina interna dell'Ente.
3. Ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. aa), CCNL 23.02.2026, sono individuate le figure professionali che possono fruire della pausa per la consumazione del pasto anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento del servizio assegnato:

   a) addetti coinvolti nel servizio di protezione civile;

   b) operatori del Comando di Polizia Locale.

4. La concreta disciplina applicativa del servizio mensa e del buono pasto, ivi comprese le modalità di fruizione, i criteri di attribuzione e l'individuazione del personale avente diritto, è definita dall'Ente con proprio Regolamento al tempo vigente e con propri atti organizzativi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente CCI.

Art. 18

Lavoro a distanza: lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità per l'accesso e estensione numero giornate

(art. 7, c. 4, lett. ah), art. 40, c. 3, art. 42, c. 5, CCNL 23.2.2026)

1. Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

2. La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

3. Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

4. Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'Ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I
Risorse e Premialità

Art. 19
Fondo risorse decentrate: costituzione
(art. 58 CCNL 23.2.2026)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Per la costituzione del Fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 59 del CCNL del 23.03.2026.
2. In conformità agli indirizzi forniti dalla **Giunta Comunale con deliberazione n. 102 del 06.08.2026**, esecutiva ai sensi di legge, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con **determinazione del Responsabile di Settore n. 55-N.R.G. 509 del 11.08.2026** ed è stata comunicata alle RSU ai sensi dell'art. 4, CCNL 23.02.2026.
3. L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 1-*bis*, del D.L n. 25/2025, ove siano rispettati i criteri previsti, può stanziare risorse che alimentano la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022. Le parti danno atto che l'Ente, ha stanziato, ai sensi dell'art. 14, comma 1-*bis* del D.L. n. 25/2025, risorse per l'importo di **€ 50.000,00** con decorrenza dall'anno 2025 e per ulteriori **€ 10.000,00** dall'anno 2026.
4. Le risorse disponibili per l'anno 2026, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 23.02.2026, per gli utilizzi previsti dall'art. 59, CCNL 23.02.2026, ammontano a **€ 218.070,33**, al netto delle risorse aventi destinazione vincolata. Le risorse disponibili sono annualmente determinate in base alla quantificazione del fondo risorse decentrate, nel rispetto delle regole stabilite nell'art. 79, CCNL 16.11.2022.
5. Ai sensi dell'art. 8, c. 4, CCNL 23.02.2026, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce altresì l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79, CCNL 16.11.2022, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.
6. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2026 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, sussistendo in bilancio la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022.
7. Le parti concordano che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Art. 20
Fondo risorse decentrate: utilizzo e strumenti di premialità
(art. 59 CCNL 23.2.2026)

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla *performance* organizzativa (di Ente e di Settore);
   b) premi correlati alla *performance* individuale;
   c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL 21.5.2018 e art. 84-*bis*, CCNL 16.11.2022;
   d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, cc. 1 e 5, CCNL 23.02.2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
   e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità), CCNL 16.11.2022;
   f) indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 16.11.2022 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 47, CCNL 23.02.2026;
   g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.5.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* (Compensi Istat), CCNL 21.5.2018;
   h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.5.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14.9.2000;
   i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
   l) risorse destinate all'attuazione dei piani *welfare* ai sensi dell'art. 45, CCNL 23.02.2026, a valere su stanziamenti destinati a tale specifica finalità, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;
   m) assegno *ad personam* riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, c. 3, CCNL 23.02.2026;
   o) incremento indennità giornaliera di cui all'art. 9, c. 1, L. n. 133/1985 a favore dei centralinisti non vedenti (art. 49, CCNL 23.02.2026).

2. La contrattazione integrativa destina **la parte prevalente delle risorse variabili**, di cui all'art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022, con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:

   a. premi correlati alla *performance* organizzativa di Ente e di Settore;
   b. premi correlati alla *performance* individuale;
   c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL 21.5.2018;
   d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
   e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, CCNL 16.11.2022;
   f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100, CCNL 16.11.2022.

3. Le parti concordano di destinare il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla *performance* individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 21
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(art. 7, c. 4, lett a,) CCNL 23.2.2026)

1. Dal 2026, (in ragione della data di sottoscrizione del presente CCI), le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, saranno desunte dalla determinazione di costituzione del fondo stabilite con determinazione del Responsabile del II Settore, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
   a) I differenziali di progressione economica;
   b) quote dell'indennità di comparto;

2. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 59, c. 1, CCNL 23.02.2026 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 59, c. 2, CCNL 23.02.2026 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

   a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, al mantenimento, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, secondo quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ente;
   d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*;
   e. la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f. il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 59, c. 1, CCNL 23.02.2026 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale sarà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 59, c. 2, CCNL 23.02.2026.

5. Per l'anno 2026, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in **€ 218.070,33**, al netto delle eventuali decurtazioni previste dalla legge e dal CCNL, tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 59, c. 2, CCNL 23.02.2026, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 59, c. 3, CCNL 23.02.2026, sono ripartite come di seguito specificato:

RISORSE STABILI	**IMPORTO**	
Risorse stabili anno 2026	**€ 294.717,74**	
Destinazioni vincolate		
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett. b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 67.501,18	+
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026, art. 14 CCNL 2026 Differenziali stipendiali all'interno delle nuove aree professionali già acquisiti.	€ 32.226,92	+
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	€ 21.049,88	+
Art. 59 c. 2 lett. m) CCNL 2026, Assegno *ad personam* riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3.	€ 4.029,74	+
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -00	+
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -00	+
TOTALE RISORSE <u>STABILI</u> <u>NON</u> SOGGETTE A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	**€ 124.807,72**	=
TOTALE RISORSE <u>STABILI DISPONIBILI</u> PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**€ 169.910,02**	=

RISORSE VARIABILI	IMPORTO	
Risorse variabili anno 2026	**€ 161.110,31**	
Destinazioni vincolate		
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi per funzioni tecniche	€ 60.000,00	+
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 49 CCNL 23.02.2026, art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi previsti da disposizioni di legge: indennità centralinisti non vedenti.	€ 1.150,00	+
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge: compensi ISTAT.	€ 2.000,00	+
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge: incentivi spese del giudizio.	€ 9.000,00	+
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge: incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 40.000,00	+
Art. 59 c. 2 lett. h) CCNL 2026, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 800,00	+
TOTALE RISORSE VARIABILI CON VINCOLO DI DESTINAZIONE	**€ 112.950,00**	=
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**€ 48.160,31**	=

TOTALE RISORSE DECENTRATE INDISPONIBILI	**237.757,73 €**
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	**218.070,33 €**

Finanziamento sistema di classificazione (art 6 CCI)	Importo stimato
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026, art. 14 CCNL 2026: nuovi differenziali stipendiali 2026	**€ 12.200,00**

Strumenti di premialità	Importo stimato
Art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026 Premi collegati alla *performance* organizzativa di Ente (10%).	**€ 12.973,43**
Art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026 Premi collegati alla *performance* organizzativa di Settore (60%).	**€ 77.840,60**
Art. 59 c. 2 lett. b) CCNL 2026 Premi collegati alla *performance* individuale (30%).	**€ 38.920,30**
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-*bis* Indennità condizioni di lavoro, disagio.	**€ 7.590,00**
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-*bis* Indennità condizioni di lavoro, rischio.	**€ 2.216,00**
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-*bis* Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	**€ 1.150,00**
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2026 Indennità di turno.	-
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2026 Indennità di reperibilità.	-
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2026, art. 26 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	**€ 1.000,00**
Art. 59 c. 2 lett. e) CCNL 2026, art. 84 del CCNL 2022 Indennità per specifiche responsabilità	**€ 55.000,00**
Art. 59 c. 2 lett. f) CCNL 2026, art. 97 del CCNL 2022 Indennità di funzione	**€ 4.000,00**
Art. 59 c. 2 lett. f) CCNL 2026, art. 47 Indennità di servizio esterno	**€ 5.180,00**
Art. 59 c. 2 lett. k) CCNL 2026, art. 45, Attuazione dei piani *welfare*.	-
Totale	**€ 218.070,33**

Capo II
Performance organizzativa e individuale

Art. 22
Valutazione individuale: meccanismi di garanzia e procedure di conciliazione

1. Come previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance,* entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, il dipendente, che dissente dalla valutazione (titolare di EQ o personale di comparto), ne dà formale e motivata comunicazione al Nucleo di Valutazione, indicando le motivazioni relative ai punti della scheda di valutazione, avverso i quali intende ricorrere.
2. Il Nucleo di Valutazione, esaminata tempestivamente la comunicazione presentata dal dipendente, previa audizione dello stesso (anche assistito da un legale o da organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro o dalla RSU) e del soggetto valutatore per acquisire ulteriori informazioni nel merito del processo seguito, propone al valutatore il riesame della valutazione alla luce delle valutazioni supplettive effettuate. Entro i successivi 7 giorni, il Nucleo di Valutazione comunica al ricorrente la valutazione finale attribuita a seguito della attivazione del meccanismo di garanzia.
3. Le parti rinviano ai meccanismi di garanzia e alle procedure di conciliazione, previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*, che si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 23
Ripartizione delle risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate alla *performance*, coerentemente al vigente Sistema di Valutazione della *performance* del personale dipendente del Comune di Porto Viro, sono così ripartite:
a) alla *performance* organizzativa di Ente è destinato il **10%** delle risorse decentrate relative alla *performance*;
b) alla *performance* organizzativa di Settore è destinato il **60%** delle risorse decentrate relative alla *performance*;
c) alla *performance* individuale è destinato il restante **30%** delle risorse decentrate relative alla *performance*.

2. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.

Art. 24
Premio correlato alla *performance* organizzativa

(art. 7, c. 4, lett. b), af), CCNL 23.2.2026)

1. Le risorse destinate annualmente alla *performance* organizzativa sono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso (*performance* organizzativa di Ente) e/o alle singole strutture organizzative (*performance* organizzativa di Settore, nell'anno di riferimento.

2. Le risorse complessive sono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta comunale in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO.

3. I premi correlati alla *performance* organizzativa sono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di *performance* organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

5. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione

annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.

6. **Non** sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.

7. Le risorse correlate alla *performance* organizzativa non erogate non costituiscono resti utilizzabili per l'anno successivo.

Art. 25
Premio correlato alla *performance* individuale e differenziazione

(art. 7, c. 4, lett. b) ae), CCNL 23.2.2026, art. 48, CCNL 23.2.2026)

1. Le risorse destinate alla *performance* individuale, comprensive della quota per la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48, CCNL 23.02.2026, sono erogate secondo i criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Porto Viro, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali di ciascun dipendente.
2. Le parti prendono atto che la quota destinata alla *performance* individuale potrà subire variazioni in aumento o in diminuzione a seguito dell'eventuale ricalcolo del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, conseguente a sopravvenute disposizioni legislative o a diverse interpretazioni.
3. Il fondo destinato alla *performance* individuale, al netto della quota riservata alla "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 5, è ripartito tra i dipendenti in proporzione al punteggio individuale conseguito, opportunamente riparametrato in relazione:
   a. al tempo di lavoro;
   b. al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia prestato attività lavorativa presso l'Ente per almeno **novanta giorni effettivi** nell'arco dell'anno solare.

5. A **una unità di personale** tra i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di premio spettante a ciascun dipendente valutato positivamente. La misura della maggiorazione è stabilita nella percentuale del **30%** del valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Non partecipano all'attribuzione della maggiorazione i dipendenti beneficiari della stessa nell'anno precedente.

A parità di punteggio è preferito il dipendente che non abbia mai ricevuto il premio, in caso di ulteriore parità il dipendente che non abbia percepito la maggiorazione del premio nel triennio precedente, in caso di ulteriore parità il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente, in caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.

La maggiorazione è determinata applicando la percentuale stabilita dal presente comma al valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il valore medio *pro-capite* è dato dal rapporto tra la quota complessiva delle risorse destinate alla *performance* individuale e il numero dei dipendenti valutati positivamente, tenendo conto della quota riservata alla maggiorazione in relazione alla percentuale e alla quota di personale beneficiario stabilite dal presente articolo.

Art. 26
Correlazione tra gli incentivi di *performance* e gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti convengono che, al fine di assicurare una distribuzione equilibrata delle somme destinate al trattamento accessorio del personale dipendente non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, venga regolata la

correlazione tra gli incentivi di *performance* e gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo la disciplina dei successivi commi.

2. La correlazione, di cui al comma precedente, si applica ai compensi che, ai sensi dell'art. 59, c. 2, lett. g), CCNL 23.02.2026, specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, tra cui, a titolo esemplificativo:

a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, Legge n. 114/2014;
c) compensi incentivanti connessi ai progetti di condono edilizio;
d) compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, c. 1091, Legge n. 145/2018;
e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996;
f) compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43, Legge n. 449/1997.

3. Ai fini di cui ai commi precedenti, il premio correlato alla *performance* dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito gli incentivi di cui al comma precedente, è ridotto secondo le percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Compensi annui ex art. 17, c. 1, lett. h)	**Riduzione della retribuzione di risultato**
fino a euro 10.000,00	0,00%
da euro 10.001,00 a euro 20.000,00	20,00%
da euro 20.001,00 a euro 30.000,00	40,00%
oltre euro 30.000,00	50,00%

4. La correlazione non si applica ai trattamenti accessori diversi da quelli previsti dall'art. 59, c. 2, lett. g), CCNL 23.02.2026.

5. I compensi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, la disciplina interna dell'Ente e i criteri stabiliti all'art. 31 del presente contratto integrativo.

6. I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, di cui all'art. 1, c. 1091, Legge n. 145/2018, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, dai regolamenti dell'Ente e i criteri stabiliti dall'art. 32 del presente contratto integrativo.

7. L'ammontare complessivo delle riduzioni, operate ai sensi del presente articolo, è redistribuito proporzionalmente tra tutti i dipendenti aventi diritto alla performance, secondo il vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della *performance* del Comune di Porto Viro.

Capo III
Disciplina delle indennità

Art. 26
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute in presenza dei presupposti e delle condizioni previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCI. Esse sono corrisposte in relazione alla natura del singolo istituto e, ove previsto, sono commisurate all'effettiva prestazione resa, alle giornate di servizio, ai turni svolti, al tempo di lavoro o al periodo di servizio prestato. Le indennità che presuppongono lo svolgimento effettivo della prestazione non competono in caso di assenza dal servizio, salvo i casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate in via presunta, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla *performance* (individuale e organizzativa), fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, c. 3, CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 27
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, CCNL 21.5.2018; art. 84-bis, CCNL 16.11.2022; art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 23.2.2026)

1. L'Ente corrisponde un'unica **indennità condizioni di lavoro**, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
    a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
    b) disagiate;
    c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta nei limiti e secondo i criteri stabiliti dal CCNL e dal presente CCI ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che ne legittimano l'attribuzione. La misura giornaliera è definita in sede di contrattazione integrativa entro i valori minimi e massimi previsti dalla disciplina contrattuale vigente.
3. La concreta individuazione del personale avente diritto, delle attività effettivamente indennizzabili e della relativa incidenza rispetto alla prestazione resa è effettuata dal Responsabile di Settore competente con apposito atto formale, sulla base dell'organizzazione del servizio e delle attività effettivamente svolte.

4. Il rischio deve consistere in una condizione lavorativa effettiva e ulteriore rispetto a quella ordinariamente connessa al profilo professionale e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di rischio:

   a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature o strumenti che comportino una continua e diretta esposizione a pericoli o rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale;

   b) attività che comportino una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

   c) attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste, presentino un carattere significativamente usurante sotto il profilo psico-fisico;

   d) attività svolte, per esigenze di servizio, in condizioni di esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli.

5. Il disagio deve consistere in una condizione peculiare ed effettiva della prestazione lavorativa, non coincidente con le ordinarie mansioni proprie del profilo professionale, e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di disagio:

   a) attività continuativa resa in condizioni ambientali sfavorevoli (es. luoghi particolarmente rumorosi) o con particolari dotazioni di utilizzo disagevole (strumenti a percussione, a spinta, ecc.) o con frequenti spostamenti sul territorio (es. messi notificatori), salvi i casi rientranti nel comma precedente;

   b) attività con utenza particolarmente critica (assistenti sociali nei giorni di servizio esterno);

   c) lo svolgimento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità, in presenza di situazioni di effettiva e inderogabile necessità, connesse, ad esempio, alla tutela della pubblica incolumità, al servizio di stato civile nei casi previsti dall'ordinamento o al servizio di polizia mortuaria;

   d) attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, scivolamento di orario, ecc.);

6. Costituisce fattore rilevante di maneggio valori l'adibizione continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa, con formale attribuzione delle funzioni di agente contabile. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente sia effettivamente adibito a tali attività.

7. L'indennità condizioni lavoro è erogata con cadenza annuale, in un'unica soluzione posticipata, sulla base delle risultanze del sistema di rilevazione delle presenze e dell'effettivo svolgimento delle attività indennizzate.

8. Ai sensi del vigente CCNL, la misura giornaliera dell'indennità è determinata, entro il valore minimo di € 2,00 e massimo di € 15,00, come segue:

   a) Espletamento di attività esposte a rischio: **€ 4,00**;

   b) Espletamento di attività disagiate: **€ 3,00**;

   c) attività di maneggio valori:

      c1) valori annui di cassa maneggiati inferiori a € 1.000,00: **€ 3,00**;

      c2) valori annui di cassa maneggiati da € 1.001,00 a € 4.000,00: **€ 4,00**;

      c3) valori annui di cassa maneggiati oltre € 4.000,00: **€ 5,00**

9. In presenza, nella medesima giornata lavorativa, di più condizioni rilevanti tra quelle di cui al presente articolo, l'indennità è determinata tenendo conto dell'effettiva incidenza complessiva delle causali riscontrate, nel rispetto del limite massimo giornaliero previsto dal CCNL. La medesima condizione di lavoro non può essere remunerata più volte sotto causali diverse, né può dare luogo al cumulo di più indennità autonome ai sensi del presente articolo.

10. Ai fini applicativi del comma 9, l'indennità giornaliera è determinata nella misura corrispondente all'attività economicamente più elevata, aumentata del 50% del valore previsto per le ulteriori condizioni rilevanti riscontrate nella medesima giornata, fermo restando il limite massimo giornaliero di € 15,00;

11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità gravano sul Fondo risorse decentrate.
12. A titolo esemplificativo, possono essere interessati dall'applicazione del presente articolo, in relazione alle attività effettivamente svolte e alle condizioni concretamente riscontrate, il personale operaio, il personale addetto ai servizi di protezione civile, il personale addetto al servizio di notificazione, gli assistenti sociali e altri dipendenti adibiti a mansioni che presentino le caratteristiche di cui ai commi precedenti.
13. In via previsionale, gli oneri relativi all"indennità condizioni di lavoro sono quantificati come segue:

Ruoli/Profili	**n.**	**Importo giornaliero**	**Giorni lavorativi annui stimati**	**Totale annuo stimato**
Operaio	2	€ 4,00	277	€ 2.216,00
Messi Notificatori	2	€ 3,00	230	€ 1.380,00
Economo comunale	1	€ 5,00	230	€ 1.150,00
Assistente sociale in attività esterna	2	€ 3,00	230	€ 1.380,00
Addetti al servizio di vigilanza del Corpo di Polizia Locale, non titolari di EQ	7	€ 3,00	230	€ 4.830,00
			Totale	**€ 10.956,00**

14. Eventuali scostamenti tra le somme preventivate e quelle effettivamente spettanti sono gestiti nell'ambito delle risorse del Fondo, mediante utilizzo prioritario delle economie derivanti da altre indennità e, solo in via subordinata, delle risorse destinate alla *performance* individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

Art. 28
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 23.2.2026; art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, CCNL 16.11.2022 è determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da **specifiche responsabilità** che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con **specifico provvedimento** secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): *project manager* e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 36/2023;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16-*ter*, cc. 9 e 10, D.L. n. 162/2019.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra i diversi Settori comunali con determinazione del Servizio Personale, sentita la Conferenza dei Responsabili di Settore, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00 annui, elevabile a € 4.000,00 annui per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

- Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:					
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 1.000,00					
Punti	da	40	a	49	€ 250,00
Punti	da	50	a	69	€ 500,00
Punti	da	70	a	89	€ 750,00
Punti	da	90	a	100	€ 1.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e Responsabili di Settore.	Bassa	fino a 10
	Media	da 11 a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Nulla	0
	1 persona	10
	2 persone	15
	Almeno 3 persone	20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e *curriculum* particolari.	Bassa	fino a 20
	Media	da 21 a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:					
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00					
Punti	da	25	a	29	€ 500,00
Punti	da	30	a	34	€ 750,00
Punti	da	35	a	39	€ 1.000,00
Punti	da	40	a	44	€ 1.250,00
Punti	da	45	a	49	€ 1.500,00
Punti	da	50	a	54	€ 1.750,00
Punti	da	55	a	59	€ 2.000,00
Punti	da	60	a	69	€ 2.250,00
Punti	da	70	a	79	€ 2.500,00
Punti	da	80	a	89	€ 2.750,00
Punti	da	90	a	100	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla L. n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza interna	da 21 a 30
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 31 a 40
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Nulla	0
	1 persona	10
	2 persone	15
	Almeno 3 persone	20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa e/o di entrata: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore	Nulla	0
	Bassa	10
	Media	15
	Elevata	20
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	BASSA Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	MEDIA. Il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa	da 11 a 20
	ELEVATA. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Occasionale	fino a 5
	Abituale	da 6 a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:					
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00					
Punti	da	20	a	29	€ 500,00
Punti	da	30	a	39	€ 1.000,00
Punti	da	40	a	49	€ 1.500,00
Punti	da	50	a	59	€ 2.000,00
Punti	da	60	a	69	€ 2.500,00
Punti	da	70	a	79	€ 3.000,00
Punti	da	80	a	89	€ 3.500,00
Punti	da	90	a	100	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza interna	da 21 a 29
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 30 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTA Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	MEDIA Il soggetto svolge incarichi che comportano un livello medio di autonomia operativa	da 26 a 30
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 31 a 40
3. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Nulla	0
	1 persona	5
	2 persone	10
	Almeno 3 persone	15
4. Responsabilità di procedimenti di spesa e/o di entrata: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore	Nulla	0
	Bassa	10
	Media	15
	Elevata	20
5. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 5
	Abituale	da 6 a 10

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00, secondo la classificazione.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti, dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato e assegnato al Settore, ai sensi del precedente comma 1, lett. c), si dovrà procedere a riproporzionare le indennità nell'ambito del Settore interessato.

Art. 29
Incremento indennità per i centralinisti non vedenti

(art. 7, c. 4, lett. ao), CCNL 23.2.2026; art. 49, CCNL 23.2.2026)

1. L'indennità giornaliera di cui all'art. 9, c. 1, Legge n. 113/1985, riconosciuta ai centralinisti non vedenti, è incrementata del **10,00%** rispetto ai valori attualmente previsti, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, CCNL 16.11.2022.

CAPO IV
Altri compensi e incentivi

Art. 30
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, c. 4, lett. g), ag), CCNL 23.2.2026)

1. Ai sensi della normativa vigente e del CCNL, rientrano tra le fattispecie disciplinate dal presente articolo i compensi e gli incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, tra cui:

    a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023;

    b) gli incentivi per il settore entrate, connessi al recupero dell'evasione IMU e TARI, di cui all'art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018;

    c) i compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, di cui all'art. 70-*ter*, CCNL 21.5.2018;

    d) i compensi professionali spettanti agli avvocati dipendenti dell'ente, secondo la disciplina di cui all'art. 27, CCNL 14.09.2000 e all'art. 9, D.L. n. 90/2014;

    e) i compensi connessi ad attività istruttorie relative al rilascio di provvedimenti in materia di sanatoria edilizia, ai sensi dell'art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003;

    f) i trattamenti accessori finanziati con risorse derivanti dall'art. 43, L. n. 449/1997;

    g) i trattamenti premiali eventualmente finanziati con economie aggiuntive accertate a consuntivo ai sensi dell'art. 16, cc. 4 e 5, D.L. n. 98/2011.

2. I compensi e gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti, nonché secondo le disposizioni regolamentari o organizzative adottate dall'ente per ciascuna specifica fattispecie.

3. Le risorse derivanti dall'art. 43, Legge n. 449/1997 possono alimentare il trattamento accessorio del personale nei casi previsti dalla legge e, in particolare, in presenza di:

    a) proventi da sponsorizzazioni;
    b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
    c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connesse alla garanzia di diritti fondamentali. L'utilizzo di tali risorse avviene secondo la disciplina adottata dall'ente e nel rispetto dei vincoli di legge.

4. Le eventuali economie aggiuntive conseguite in attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, cc. 4 e 5, D.L. n. 98/2011, accertate e certificate a rendiconto secondo la normativa vigente, possono essere destinate annualmente alla contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%. Di tale quota, il 50% è destinato alla premialità selettiva prevista dalla normativa vigente, mentre il restante 50% è utilizzato secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

5. I compensi ISTAT di cui al comma 1, lett. c), sono corrisposti esclusivamente per prestazioni rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e trovano copertura nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT o da altri enti e organismi pubblici autorizzati.

6. I compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT, sono riconosciuti secondo la disciplina del CCNL e sono finanziati nei limiti e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.

8. In via previsionale, le risorse di cui al presente articolo sono quantificate come segue:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Importo presunto
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45, D.lgs. n. 36/2023	€ 60.000,00
b)	Incentivi per il settore entrate	Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	€ 40.000,00
c)	Compensi ISTAT	Art. 70-ter, CCNL 21.05.2018	€ 2.000,00
d)	Compensi professionali avvocatura	Art. 27, CCNL 14.09.2000; art. 9, D.L. n. 90/2014	€ 9.000,00
		TOTALE	**€ 111.000,00**

Art. 31
Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche previsti dall'art. 45, D.lgs. n. 36/2023

(art.7, c. 4, lett. ag), CCNL 23.2.2026)

1. Il presente articolo disciplina i criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi funzioni tecniche previsti dall'art. 45, D.lgs. n. 36/2023 (di seguito Codice).
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2% dell'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa.
3. La quota dell'80% di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023 è destinato all'incentivazione del personale dell'Ente, compreso quello di qualifica dirigenziale, che svolge le funzioni tecniche previste dall'Allegato I.10 al Codice, nei limiti e secondo i criteri fissati dalla legge, dall'atto di indirizzo dell'Ente, approvato con **deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 02/05/2024**, esecutiva ai sensi di legge, e dal CCI dell'Ente.
4. La quota del 20% delle risorse finanziarie di cui al comma 2, incrementato dalle quote parte dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Responsabile EQ, sono destinate ai fini di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 45 del Codice.
5. Il Responsabile EQ competente individua, mediante provvedimento, la struttura tecnico-amministrativa o "*gruppo di lavoro*" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascun membro, compresi i responsabili di fase, se nominati. Egli, con provvedimento motivato, può modificare o revocare gli incarichi, disponendo contestualmente in ordine alle conseguenze derivanti sulle quote di partecipazione individuale originariamente previste.
6. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti esclusivamente a condizione che sia nominato, ai sensi dell'art. 114 del Codice, il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC), quale figura distinta dal Responsabile del Progetto. Il direttore dell'esecuzione è nominato con provvedimento motivato del Responsabile EQ.
7. In relazione alle attività/adempimenti assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
8. Al fine di valorizzare la professionalità del personale, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri di rotazione e di tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, purché dotato delle specifiche competenze richieste per ogni tipologia di appalto.
9. L'incentivo, comprensivo anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente.
10. La percentuale massima, indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare/complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Importo lavori/servizi/forniture	Percentuale massima
Importo **lavori** da € 20.000,00 fino alla soglia comunitaria	2,00%
Importo **lavori** superiore alla soglia comunitaria	1,80%
Importo per **servizi** da € 100.000,00 fino alla soglia comunitaria	2,00%
Importo per **servizi** superiore alla soglia comunitaria	1,90%
Importo per **forniture** da € 100.000,00 fino alla soglia comunitaria	2,00%
Importo per **forniture** superiore alla soglia comunitaria	1,90%

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

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto	20%
Programmazione della spesa per investimenti	1%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2,5%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5%
Redazione del progetto esecutivo	9%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2,5%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	7,5%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dei lavori	20%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2,5%
Collaudo tecnico-amministrativo	2,5%
Regolare esecuzione	5%
Collaudo statico	2,5%
Totale	**100,00%**

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

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto	25%
Programmazione della spesa per investimenti	1%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	8%
Redazione del progetto (livello unico)	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	10%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	25%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5%
Collaudo tecnico-amministrativo	5%
Regolare esecuzione	5%
Verifica di conformità	6%
Totale	**100,00%**

13. La liquidazione degli incentivi può avvenire per fasi secondo le seguenti modalità:

a) Le competenze maturate dal personale incaricato dell'attività di programmazione, progettazione e affidamento sono liquidate a seguito della sottoscrizione del contratto di affidamento di lavori, servizi e forniture;

b) Le competenze maturate dal personale impegnato nell'esecuzione del contratto sono liquidate a seguito dell'approvazione della verifica di regolare esecuzione finale o, laddove prevista, della verifica di conformità o collaudo. Nel caso di contratti aventi durata pluriennale si procede con liquidazione annuale quantificata sulla base del valore di quanto eseguito o accertato nell'anno di riferimento.

c) Qualora la fase di gara sia demandata all'esterno (es. CUC), al personale dell'Ente non sarà liquidato l'incentivo di tale fase, in quanto ai sensi dell'art. 5, c. 9, del Codice, la centrale di committenza deve nominare un RUP per le attività di propria competenza.

d) Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nelle precedenti tabelle di cui ai commi 11 e 12, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

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

f) Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 5% sulla percentuale minore:

   a. Svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 Codice);
   b. Effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 Codice);
   c. Espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 Codice);
   d. Effettuazione da parte del diretto re dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 Codice).

14. Gli incentivi per le funzioni tecniche sono liquidati dal Responsabile EQ competente o da altro Responsabile di Settore incaricato dall'Amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo. La liquidazione è subordinata alla verifica della conformità delle attività ai criteri stabiliti dal Codice dei Contratti Pubblici e alla validazione del Responsabile EQ competente, al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'erogazione dell'incentivo.

15. In caso di allungamento dei tempi di esecuzione o aumento dei costi si applicano le seguenti riduzioni:

TABELLA DELLE RIDUZIONI		
Tipologia	**Misura dell'incremento**	**Riduzione incentivo**
Dilatazione tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40 % del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Incremento costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 32
Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7, c. 4 lett. g), CCNL 23.2.2026)

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del Settore, che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i relativi accertamenti e incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile del Settore Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.
2. La quantificazione degli incentivi è calcolata sulla parte incassata in più rispetto agli accertamenti contabili certificati nell'ultimo rendiconto approvato.
3. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati.

TITOLO VI
POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale del Comune di Porto Viro che svolge funzioni di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95, CCNL 16.11.2022.

Capo I
Polizia locale

(artt. 95, 97 e 98, CCNL 16.11.2022; artt. 7, co. 4, lett. e), l), w), z), ac), am), an), e 47, CCNL 23.2.2026)

Art. 33
Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Annualmente l'Amministrazione, con apposita deliberazione di Giunta Comunale, determina la quota delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada da destinare alle finalità di cui all'art. 98, c. 1, CCNL 16.11.2022, con riferimento ai proventi effettivamente riscossi nell'anno precedente e nel rispetto dei criteri definiti dal presente contratto integrativo.

2. Ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. am), CCNL 23.02.2026, sono definiti i seguenti criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tra le diverse finalità ivi previste:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: **40 %** delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada destinate alle finalità di cui all'art. 98, c. 1, CCNL 16.11.2022;

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale: **60 %** delle risorse ex art. 208 del Codice della Strada destinate alle finalità di cui all'art. 98, c. 1, CCNL 16.11.2022.

Art. 34
Indennità di servizio esterno

(art. 47 e art. 7, c. 4, lett. e), CCNL 23.2.2026)

1. Al personale della Polizia Locale, non titolare di posizione di EQ, che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47, CCNL 23.02.2026.
2. L'importo dell'indennità di servizio esterno, nel rispetto del limite massimo di € 15,00 e del valore minimo di € 2,00, come previsto dall'art. 59, c. 3-bis, CCNL 23.02.2026, è stabilito in:

    a. **€ 4,00** giornalieri lordi per il servizio esterno diurno;
    b. **€ 4,50** giornalieri lordi per il servizio esterno serale, notturno o festivo;
    c. **€ 5,00** giornalieri lordi per il servizio esterno notturno festivo.

3. L'indennità di servizio esterno:

    a. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
    b. compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;
    c. è cumulabile con l'indennità di turno;
    d. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6.7.1995;
    e. è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
    f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
    g. è finanziata dal Fondo risorse decentrate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base:

a) dei fogli di servizio e degli ordini di servizio;
b) delle risultanze del sistema di rilevazione presenze/assenze;
c) dell'attestazione del Comandante di Polizia Locale in ordine all'effettivo svolgimento del servizio esterno.

5. L'indennità giornaliera è dovuta per intero quando il servizio esterno copre almeno il 50% dell'orario giornaliero individuale; al di sotto di tale soglia l'indennità non compete.

6. L'individuazione del personale avente titolo all'indennità è effettuata con atto gestionale del Comandante di Polizia Locale, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente articolo.

7. In via previsionale, gli oneri per la corresponsione dell'indennità di servizio esterno sono stimati come segue:

N.	Attività svolta	N. addetti	Importo giornaliero	Giorni annui stimati	Totale
A	Servizi esterni in orario diurno	7	€ 4,00	150	€ 4.200,00
B	Servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	7	€ 4,50	20	€ 630,00
C	Servizi esterni in orario notturno festivo	7	€ 5,00	10	€ 350,00
	TOTALE				**€ 5.180,00**

Art. 35
Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

(art. 97, CCNL 16.11.2022 e art. 7, c. 4, lett. w), CCNL 23.2.2026)

1. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, è prevista una indennità 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 secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, 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 (professionale) dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. L'indennità di funzione:

   a) è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;

   b) è inerente a posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che sono 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 e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, proprie del Comune di Porto Viro, il numero massimo di tali posizioni è determinato in **una unità** individuata tra gli addetti al servizio vigilanza.

   c) non può retribuire compiti e funzioni che rientrano nella normale attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente.

   d) è strettamente legata alla responsabilità attribuita, il cui peso è determinato dal Comandante di Polizia Locale, secondo la seguente scheda di pesatura delle responsabilità:

Criteri	Parametri	Peso da 1 a 10
GRADO RICOPERTO (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Comandante;	
	Vice comandante;	
	Commissario;	
	Vice commissario;	
	Ispettore;	
RESPONSABILITA' (sulla base dell'organizzazione dell'Ente)	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	Funzioni di Polizia Giudiziaria	
	Funzioni di Polizia Stradale	
	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	Collaborazione con le Forze di Polizia dello Stato	
	Collaborazione alle attività di protezione civile	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	Superfice territorio	
	Popolazione	
	Incidenza Sociale	
	Incidenza Ambientale	
	Totale *(min 15 max 150)*	

PER L'AREA FUNZIONARI EQ: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00					
Punti	da	15	a	30	€ 500,00
Punti	da	31	a	50	€ 1.000,00
Punti	da	51	a	70	€ 1.500,00
Punti	da	71	a	90	€ 2.000,00
Punti	da	91	a	100	€ 2.500,00
Punti	da	101	a	110	€ 3.000,00
Punti	da	111	a	120	€ 3.500,00
Punti	da	121	a	150	€. 4.000,00

PER L'AREA ISTRUTTORI: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00					
Punti	da	15	a	30	€ 500,00
Punti	da	31	a	40	€ 750,00
Punti	da	41	a	50	€ 1.000,00
Punti	da	51	a	60	€ 1.250,00
Punti	da	61	a	70	€ 1.500,00
Punti	da	71	a	80	€ 1.750,00
Punti	da	81	a	90	€ 2.000,00
Punti	da	91	a	100	€ 2.250,00
Punti	da	101	a	110	€ 2.500,00
Punti	da	111	a	120	€ 2.750,00
Punti	da	121	a	150	€. 3.000,00

e) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura sarà consegnata ai lavoratori coinvolti;

f) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;

4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.

5. La presente indennità:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 comma 5 CCNL 23.02.2026;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022);

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 47 CCNL 23.02.2026;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui all'art. 70-bis, c. 1, lett. c), CCNL 21.5.2018;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

g) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022.

6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (mese lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

8. In via previsionale, gli oneri per la corresponsione dell'indennità di funzione sono stimati come segue:

N.	Area contrattuale di inquadramento	N. addetti	Importo annuo stimato
1	Funzionario ed EQ	1	€ 4.000,00
	TOTALE		

TITOLO VII
WELFARE INTEGRATIVO

Il presente Titolo disciplina i criteri generali per l'attivazione di misure di *welfare* integrativo, nel rispetto dell'art. 45, CCNL 23.02.2026, della normativa vigente e delle compatibilità finanziarie dell'ente.

Capo I
Welfare integrativo

(art. 7, c. 4, lett. h) - art. 45, CCNL 23.2.2026)

Art. 36
Oggetto, finalità e fonte negoziale

1. L'Ente riconosce il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti quali obiettivi di interesse dell'Amministrazione e, a tal fine, promuove l'attivazione di misure di *welfare* integrativo mediante l'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale, diretti a favorire il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare, nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il presente Capo le parti definiscono i criteri generali per l'attivazione del piano di *welfare* integrativo dell'Ente e per il suo finanziamento, anche a valere sul Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. h), e dell'art. 45, CCNL 23.02.2026.
3. La determinazione annuale del *budget* destinato al *welfare* integrativo, nonché delle modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito *welfare*, è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto della durata del presente CCI.

Art. 37
Beneficiari e requisiti di accesso

1. In sede di prima applicazione, sono beneficiari del piano del *welfare* i dipendenti ai quali si applica il CCNL Comparto Funzioni locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, che nell'anno di riferimento abbiano maturato una prestazione lavorativa di almeno 180 giorni, a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Il piano del *welfare* si applica anche ai dipendenti neoassunti a tempo indeterminato previo superamento del periodo di prova.

Art. 38
Ambiti di intervento e servizi di *welfare*

1. Il piano del *welfare* è articolato nei seguenti ambiti di intervento, in coerenza con l'art. 45, c. 1, CCNL 23.2.2026:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito o che debbano affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;

f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Il catalogo dei servizi (canali di fruizione, requisiti specifici, documentazione, massimali, termini di utilizzo) è definito e/o aggiornato dall'Ente nel rispetto del presente Titolo e della normativa vigente, anche fiscale.

Art. 39

Conto *Welfare*, finanziamento e *budget* annuale

1. Il Conto *Welfare* costituisce il valore economico individuale attribuito a ciascun dipendente beneficiario, utilizzabile per la fruizione dei servizi e delle prestazioni di *welfare* resi disponibili dall'Ente, fino a concorrenza del credito assegnato.
2. Per l'anno 2026, il *budget* complessivo da destinare alle finalità di *welfare* è pari a € 0,00.

Art. 40

Criteri di riparto del credito *welfare*

1. In via ordinaria, il *budget* è ripartito tra i beneficiari in misura uguale, mediante attribuzione di una quota di pari importo a tutti i dipendenti beneficiari.

Art. 41

Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione

1. Il *budget* per il *welfare* è ripartito tenendo conto, in sede di quantificazione iniziale, delle cessazioni e delle assunzioni previste nel Piano dei fabbisogni di personale (PTFP/PIAO) relativo al medesimo anno.
2. L'importo spettante a ciascun beneficiario è attribuito, di norma, in un'unica soluzione, successivamente alla sottoscrizione del CCDI/accordo annuale e all'attivazione dei benefici.

Art. 42

Modalità di fruizione e istanze

1. La fruizione dei benefici avviene secondo le modalità previste dalle procedure interne dell'Ente, nel rispetto dei requisiti di ammissibilità e dei vincoli della normativa vigente.

Art. 43

Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti

1. L'Ente può riconoscere il versamento (integrale o in quota parte) di contribuzioni per coperture sanitarie integrative, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente.
2. Ai fini della stipula delle polizze sanitarie integrative e, comunque, per una migliore gestione degli interventi di *welfare* integrativo, l'Ente può associarsi in convenzione ovvero aderire a convenzioni già esistenti, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 44

Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità

1. Le eventuali economie derivanti da quote non assegnate o non utilizzate del *budget* per il *welfare* sono destinate al finanziamento dei premi correlati alla *performance*, nel rispetto dei vincoli e delle destinazioni del Fondo.
2. L'Amministrazione assicura la gestione dei servizi di *welfare* in conformità alla normativa vigente, adeguandone l'attuazione a eventuali modifiche sopravvenute, incluse quelle in materia fiscale.
3. **Non** sono ammesse duplicazioni di benefici fiscali: le spese rimborsate/riconosciute tramite *welfare* non possono essere portate in detrazione/deduzione in dichiarazione dei redditi nei casi e nei limiti previsti dalla normativa fiscale.
4. È cura del dipendente beneficiario conservare copia della documentazione presentata e renderla disponibile in caso di verifiche dell'Amministrazione o degli organi di controllo.
5. Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni rese e dell'autenticità dei

giustificativi prodotti, nonché del corretto utilizzo del credito per *welfare,* consapevole delle conseguenze anche penali in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero di utilizzo di atti falsi.

Art. 45
Clausola di monitoraggio e aggiornamento

1. Le parti prevedono il monitoraggio dell'attuazione del piano di *welfare* (tasso di utilizzo, tipologie di prestazioni richieste, eventuali criticità applicative) e l'eventuale aggiornamento dei criteri generali in sede di rinnovo triennale del CCI, fermo restando l'adeguamento annuale del *budget* e delle modalità operative.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 46
Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 23.2.2026)

1. In applicazione all'art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 23.02.2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e dei seguenti criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) 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.

b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda sia il benessere fisico, sia il benessere mentale e sociale, così come prescritto dalla normativa in materia di sicurezza.

d) nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui alla precedente lettera.

e) l'Amministrazione si impegna a 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 per tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodici in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), D.lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, soprattutto quelli con disabilità conosciute, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra i quali quelli collegati allo stress da lavoro, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi.

Art. 47
Innovazioni tecnologiche

(art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 23.2.2026)

1. In applicazione all'art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 23.02.2026, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

- le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, in quanto è in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;

- gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 48
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti disciplinati, si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Le disposizioni contenute nel CCI conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Per la delegazione di parte pubblica:	Per la delegazione sindacale:
Presidente: firmato	OO.SS. CISL – FP: firmato
Componente: firmato	OO.SS. UIL – FP: assente
	OO.SS. CSA – RAL: assente
	R.S.U. Aziendale: firmato
	R.S.U. Aziendale: firmato
	R.S.U. Aziendale: firmato