Città di Porto Viro
PROVINCIA DI ROVIGO
Piazza della Repubblica, 23 – C.A.P. 45014 – Partita IVA 01014880296
Centralino 0426.325711 – Fax 0426.633342 - www.comune.portoviro.ro.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028

PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Premessa

In base a quanto disposto dall'art. 65 del D.lgs. n. 150/2009 è stata elaborata e proposta alla parte sindacale una piattaforma contrattuale relativa al **Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2026/2028**, coerentemente a quanto normato dal vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali e alle linee di indirizzo generale espresse dall'Amministrazione con **deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 06/08/2026**, esecutiva ai sensi di legge.
La contrattazione integrativa fra la delegazione di parte pubblica, nominata con **deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 19/06/2025** e confermata con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 102/2026, e la RSU e le OO.SS. ammesse alla contrattazione (FP-CISL, UIL–FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali) è iniziata in data 03/09/2026, con l'invio alla parte sindacale della piattaforma contrattuale, e conclusa in data **08/10/2026** con la firma della Pre-intesa di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2026-2028.

Il Fondo per le risorse decentrate per il personale dipendente delle Aree, relativo all'anno **2026**, è stato costituito, ai sensi di quanto disposto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 23/02/2026, con **determinazione del Servizio Personale N.R.G. 509 del 11/08/2026** per un importo complessivo di **euro 455.828,05**, comprendente sia la parte stabile sia la parte variabile.

MODULO 1

Contratto Collettivo Integrativo 2026-2028	
Data di costituzione del Fondo Risorse Decentrate	determinazione Servizio Personale n. 509 del 11/08/2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028
Composizione della delegazione trattante	**Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** - Presidente: Segretario Generale dell'Ente - Componente: Responsabile del Settore Finanziario - Personale **Parte sindacale:** - Rappresentanti RSU aziendali - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (FP-CISL, UIL–FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali)
Soggetti destinatari	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo	Contrattazione integrativa relativa alla definizione della ripartizione delle risorse disponibili per la regolazione del fondo delle risorse decentrate e degli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata dal CCNL.
Intervento dell'Organo di controllo Interno. Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione Illustrativa	Acquisizione della certificazione dell'Organo di Revisione economico-finanziaria dell'Ente
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il Piano della *Performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e il Piano degli Obiettivi con **delibera di G.C. n. 49 del 30/03/2026 (P.I.A.O. 2026/2028)**
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di dati, informazioni e documenti riferiti all'anno 2026, come attestato in data **20/07/2026** da parte dell'OIV (art. 44 del D.lgs. 33/2013).	

MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale: Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria: 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. Il CCI ha durata triennale 2026-2028.

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Verifiche sull'attuazione del CCI: 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.

Art. 4 Interpretazione autentica del CCI: 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.

Art. 5 Relazioni Sindacali: 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.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 6 Progressioni economiche all'interno delle aree: Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) risulta suffragato sia dalla previsione dell'attribuzione di un numero di differenziali stipendiali limitato rispetto alla platea dei potenziali beneficiari (limite massimo del 50%), sia alla strutturazione della griglia di criteri selettivi di cui al Contratto Collettivo Integrativo. 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**

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 7 Risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione: Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ sono poste a carico del bilancio dell'Ente. 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. 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.

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

CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

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

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente: 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 casi determinati dal CCI.

Art. 11 Reperibilità: 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: 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.

Art. 13 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti: 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.

Art. 14 Lavoro straordinario e Banca delle ore: 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.

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro: 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. 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.

Art. 16 Orario multiperiodale: 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. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

Art. 17 Servizio mensa e buono pasto: 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: 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. 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.

Art. 20 Fondo risorse decentrate: utilizzo e strumenti di premialità: 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).

Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: 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:

- 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;
- 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;
- 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;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- 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;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO II *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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

Art. 24 Premio correlato alla performance organizzativa: 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.

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

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. 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.

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

CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 26 Principi generali: 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.

Art. 27 Indennità condizioni di lavoro: 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. 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.

Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità: 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.

Art. 29 Incremento indennità per i centralinisti non vedenti: 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: Tali compensi e gli incentivi 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.

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

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

TITOLO VI POLIZIA LOCALE

CAPO I POLIZIA LOCALE

Art. 33 Proventi delle violazioni al Codice della strada: 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.

Art. 34 Indennità di servizio esterno: 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.

Art. 35 Indennità di funzione del personale della Polizia Locale: 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.

TITOLO VII *WELFARE* INTEGRATIVO

CAPO I *WELFARE* INTEGRATIVO

Art. 36 Oggetto, finalità e fonte negoziale: 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.

Art. 37 Beneficiari e requisiti di accesso: 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.

Art. 38 Ambiti di intervento e servizi di welfare: 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.
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: 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.
Art. 40 Criteri di riparto del credito welfare: 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: 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.
Art. 42 Modalità di fruizione e istanze: 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: 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.
Art. 44 Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità
Art. 45 Clausola di monitoraggio e aggiornamento: Le parti prevedono il monitoraggio dell'attuazione del piano di welfare e l'eventuale aggiornamento dei criteri generali in sede di rinnovo triennale del CCI.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 46 Salute e sicurezza sul lavoro: le parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo e dei criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Art. 47 Innovazioni tecnologiche: le parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
Art. 48 Disposizioni finali: Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti disciplinati, si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Le disposizioni contenute nel CCI conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

FONTI DI FINANZIAMENTO DEL FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'

Risorse a carattere di certezza, stabilità e continuità

Le **risorse stabili** determinate secondo la vigente disciplina contrattuale sono rappresentate dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 79, comma 1, lettere a), b), c) e d), e comma 1-*bis*, del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, e all'art. 58, comma 1, del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali del 23/02/2026. **Per l'anno 2026**, tali risorse di parte stabile sono pari a **euro 294.717,74**, comprensive dell'importo unico del salario accessorio consolidato all'anno 2017, certificato ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL del 16/11/2022 e dell'art. 67, comma 1, del CCNL 2018, di complessivi **euro 211.158,70**, della decurtazione stabile delle risorse relative al personale cessato dal servizio, in osservanza del disposto dell'art.9, comma 2-*bis,* del D.L. n. 78/2010, quantificata in **euro 42.015,88**, della decurtazione di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL del 23/02/2026, quantificata in **euro 6.226,02**. Rispetto all'esercizio precedente, si è provveduto a un aumento della parte stabile per un importo complessivo pari ad **euro 11.429,34**, corrispondente al saldo algebrico delle seguenti variazioni:

1) incremento del fondo a valere sulla parte stabile per un importo complessivo di **euro 10.000,00** in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, avvalendosi delle possibilità introdotte dall'art. 14, comma 1-*bis*, del D.L. n. 25/2025, in quanto compatibile con la capacità finanziaria nel bilancio 2026/2028. Tale incremento si aggiunge all'incremento, effettuato nell'anno 2025, di euro 50.000,00;
2) aumento per incremento stabile della consistenza di personale con oneri a carico del Fondo in coerenza con il Piano dei Fabbisogni del personale 2026/2028, per **euro 5.572,00** (art. 79, comma 1, lettere c), del CCNL del 16/11/2022): tale voce, rispetto al 2025, è stata aumentata da euro 32.000.00 a euro 37.572,00;
3) incremento del fondo a valere sulla parte stabile per un importo complessivo di **euro 2.083,36**, ai sensi dell'art. 58, comma 1, del CCNL 2022-2024, apri allo 0,14% del monte salari 2021, relativo al personale destinatario del medesimo CCNL;

4) diminuzione di **euro 6.226,02** delle risorse stabili, ai sensi dell'art. 60, comma 2, del CCNL del 23/02/2026, a seguito del conglobamento parziale dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare.

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo 2026, sottoposte a certificazione, ammontano ad **euro 294.717,74** (di cui euro 184.974,22 determinati ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/05/2018, al netto della decurtazione disposta dall'art.9, comma 2-*bis,* del D.L. n. 78/2010).

Sono stati confermati i seguenti incrementi ai sensi del **CCNL 2016-2018**:

- **euro 3.993,60** art. 67, comma 2, lett. A) CCNL 21/05/2018;
- **euro 3.849,30** art. 67, comma 2, lett. B) CCNL 21/05/2018;
- **euro 7.988,50** art. 67, comma 2, lett. C) CCNL 21/05/2018 (importo rideterminato per ria e assegni *ad personam* relativi al personale cessato a tutto l'anno 2024).

Sono stati confermati i seguenti ulteriori incrementi ai sensi del **CCNL 2019-2021**:

- **euro 3.802,50** incremento CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 1, LETT. B);
- **euro 37.572,00** incremento CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 1, LETT. C), con un aumento di euro 5.572,00, rispetto all'esercizio 2025;
- **euro 7.766,98** incremento CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 1, LETT. D);
- **euro 4.744,70** incremento CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 1-*bis*) DIFFERENZIALI B1-B3 E D1-D3;

È stato introdotto il seguente ulteriore incremento ai sensi del **CCNL 2022-2024**:

- **euro 2.083,36** incremento CCNL 2022-2024 (ART. 58, comma 1), pari allo 0,14% del monte salari 2021.

Risorse a carattere di eventualità e variabilità

Le **risorse variabili** che alimentano il fondo ammontano a **euro 161.110,31**, di cui soggette al limite **euro 24.466,30**, così suddivise:

- **euro 60.000,00** ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022), quantificati in via presunta quali incentivi per funzioni tecniche previsti dal Codice degli Appalti, esclusi oneri e IRAP;
- **euro 40.000,00** ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022), quali risorse derivanti da disposizioni di legge (incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI, ai sensi della Legge n. 145/2018, art. 1, comma 1091);
- **euro 1.150,00** ai sensi dell'art. 59, comma 2, lett. g), CCNL 23/02/2026, art. 49 CCNL 23/02/2026, art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 (compensi previsti da disposizioni di legge: indennità centralinisti non vedenti);
- **euro 11.000,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022 e dell'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 – Incentivi per spese di giudizio (euro 9.000,00), compensi censimento e ISTAT (euro 2.000,00);
- **euro 0,00** ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21/05/2018 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022), quale importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lettera b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (cessazioni del personale nell'anno in corso);
- **euro 800,00** ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022, ex art.54 CCNL 14/9/2000, quale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività dei messi notificatori;
- **euro 12.466,38** per Economie fondo straordinario anno 2025 (art. 79 comma 2, lett. d), CCNL 2019-2021);
- **euro 14.466,30** CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 2, LETT. B), (importo pari allo 1,2% monte salari 1997) – SOGGETTE AL LIMITE;
- **euro 10.000,00** CCNL 2019-2021 (ART. 79, comma 2, LETT. C) – SOGGETTE AL LIMITE;
- **euro 2.202,13** risorse art. 1, comma 604, Legge n. 234/2021 – art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota di incremento proporzionale, pari allo 0,22% del monte salari 2018);
- **euro 4.166,72**, quale importo pari allo 0,14% del monte salari 2021 a titolo di recupero *una tantum* annualità 2024 e 2025 (ART. 58, comma 1, CCNL 23/02/2026;
- **euro 2.429,39**, quale importo apri allo 0,22% del monte salari 2021, ai sensi dell'art. 1, comma 121, della Legge n. 207/2024. Quota di incremento proporzionale – ART. 58, comma 2, CCNL 23/02/2026 – recupero annualità 2025;
- **euro 2.429,39**, quale importo apri allo 0,22% del monte salari 2021, ai sensi dell'art. 1, comma 121, della Legge n. 207/2024. Quota di incremento proporzionale – ART. 58, comma 2, CCNL 23/02/2026 – annualità 2026.

(Vedi relazione tecnico-finanziaria Sezione II – Risorse variabili)

Per l'anno 2026 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del

D.lgs. n. 75/2017, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019, n. 58, dal DPCM 17/03/2020 e dall'art. 14, comma 1-*bis*, del D.L. n. 25/2025.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2026 il totale delle risorse decentrate ammonta a **euro 455.828,05**, di cui:

a) **euro 124.807,72:** totale **destinazioni di parte stabile non disponibili** per la contrattazione integrativa o non regolate specificatamente da contratto integrativo, in quanto già destinate a trattamenti economici fissi per effetto di disposizioni del CCNL;
b) **euro 169.910,02:** totale **risorse di parte stabile disponibili** per la contrattazione collettiva integrativa;
c) **euro 161.110,31:** totale **risorse di parte variabile**, di cui **euro 112.950,00** con specifico vincolo di destinazione ed euro **48.160,31** a disposizione per la contrattazione collettiva integrativa.

Pertanto, le risorse, di parte stabile e di parte variabile, disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, senza alcun vincolo di destinazione, ammontano a **euro 218.070,33**.
(vedi relazione tecnico-finanziaria modulo II sez. I, II, III e IV)

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 STABILI NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	**€ 124.807,72**	=
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI 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	**237.757,72 €**
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**

(vedi relazione tecnico-finanziaria modulo II sez. I, II, III e IV)

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA' AI FINI DELLACORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

Le risorse come sopra ripartite vengono attribuite a seguito della conclusione del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il vigente sistema di valutazione adottato dal Comune di Porto Viro e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009 relativo alla corresponsione degli incentivi sulle performance individuali e collettive.

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La corresponsione degli incrementi retributivi a seguito di progressione economica (differenziali economici) avverrà a conclusione di specifica procedura selettiva secondo quando disposto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 23/02/2026 e dalle norme previste dal Contratto Collettivo Integrativo relative al triennio 2026-2028.

RISULTATI ATTESI

I risultati attesi dalla contrattazione integrativa sono principalmente riconducibili al miglioramento dei sistemi di funzionamento dell'organizzazione e al miglioramento degli *standards* dei servizi e/o processi, attraverso la responsabilizzazione, l'accrescimento motivazionale e la crescita professionale del personale.

Il Responsabile del Settore
Luni dr. Marco