



IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL COMUNE DI PIANCOGNO PER L'ANNO 2025.

In data **23 dicembre 2025 alle ore 13:30** presso la residenza municipale del Comune di Piancogno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale, Dott. Tonsi Matteo	P <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
Componente	Responsabile settore finanz., Dott. Fabbrini Alessandro	P <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	FP – CGIL, Sig. ra Deponti Adriana	P <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	FPS – CISL, Sig. Marroccoli Marcello	P <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	Sig. Viola Fabrizio	P <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>

La presente ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2025 viene redatta ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL).

1. I presenti criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente accordo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente accordo sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.



Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 64 del 22.12.2025. Il Fondo 2025 del totale di € 94.773,07, prevede € 38.325,52 (esclusi gli incentivi tecnici, il contributo per lo Stato civile digitale e gli incentivi Imu e Tari) da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da deliberazione della Giunta di indirizzi del 09.12.2025 n. 105, e inserite nella determinazione di costituzione del fondo 2025, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti.
5. Le parti prendono atto 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 a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;



- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. 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

¹ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



- istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, viene determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 105 del 09.12.2025, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 38.325,52 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	€ 16.500,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 8.275,52
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis	€ 1.800,00
d) indennità di pronta disponibilità al rientro di cui all'art. 70 bis (no Polizia Locale)	€ 700,00
e) indennità di pronta disponibilità al rientro di cui all'art. 70 bis (solo Polizia Locale)	€ 300,00



f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022	€ 5.450,00
g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (solo Polizia Locale)	€ 1.300,00
h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	€ 24.642,06
i) nuovi servizi finanziati da risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett c) CCNL 2019/2021 (piano neve/ghiaccio)	€ 4.000,00
Totale	€ 62.967,58

5.

Performance organizzativa e individuale

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)²

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

² b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, come da apposita scheda di valutazione predisposta dal Segretario Comunale.

IMPORTO DISPONIBILE € 16.500,00.

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)³

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 4 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Segretario Comunale nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

La scheda di valutazione (approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 25.11.2015) prevede un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione degli obiettivi e un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione delle caratteristiche individuali del dipendente. Il punteggio finale sarà espresso in punti /200. Si terrà conto della percentuale di part-time e dell'effettiva prestazione lavorativa ordinaria.

La somma dei premi correlati alla performance sarà divisa tra il numero totale dei dipendenti (escluse le Posizioni Organizzative) e sul risultato ottenuto sarà applicata la percentuale derivata dalla scheda di valutazione.

I parametri per erogare le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono i seguenti:

Fino a punti 119/200	non ammesso	0
Da punti 120-150/200	sufficiente	60%
Da punti 151-180/200	buono	80%

³ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



Da punti 181-190/200
Oltre 190/200

distinto 90%
ottimo 100%

L'eventuale residuo, determinato dalla non corresponsione dell'incentivo (esempio: non è stato raggiunto il punteggio minimo di valutazione) verrà riportato tra le risorse variabili del fondo anno successivo (se proveniente da parte stabile) art. 80 c. 1 CCNL 2022.

4. Per quanto riguarda la maggiorazione del premio individuale, al fine della differenziazione, questo viene riconosciuto al massimo al 10% del personale non titolare di posizione organizzativa e viene calcolato nella misura del 30% del valore medio pro capite del premio di performance individuale.

IMPORTO DISPONIBILE € 8.257.52.

Disciplina delle indennità

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 solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
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 del Segretario Comunale.
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. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, 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 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di tutte le indennità qui di seguito descritte determinati dalla non corresponsione dell'incentivo (esempio: non è stato



raggiunto il punteggio minimo di valutazione) verranno riportati tra le risorse variabili del fondo anno successivo (se proveniente da parte stabile) art. 80 c. 1 CCNL 2022.

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)⁴

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

Si conviene che il disagio non venga contemplato poiché non applicabile alla realtà del Comune di Piancogno.

Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

⁴ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'anno, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

IMPORTO DISPONIBILE € 500,00.

5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Segretario Comunale.



7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 2,00	€ 500,00
B	personale esposto a disagio NON SI RILEVANO SITUAZIONI		—	—
C	personale con funzioni di agente contabile	Maneggio valori per Personale Anagrafe	€ 1,00	
		Maneggio valori per Personale Economato	€ 1,55	

9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

IMPORTO DISPONIBILE € 1.300,00.

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)⁵

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene 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, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei

⁵ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

AT



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, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. 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;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- 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 con atto di liquidazione del Segretario Comunale annualmente, sulla base delle unità di personale interessate, tenuto conto dei mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**.
3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



IMPORTO DISPONIBILE: € 5.450,00, equamente suddiviso tra n. 9 dipendenti per un valore di € 450,00 cad., differenziato solo per i n. 2 dipendenti dell'Ufficio Anagrafe, valorizzati al valore di € 700,00 cad.

Indennità per pronta disponibilità al rientro

Si riconoscono i seguenti criteri ed importi per l'attribuzione delle risorse in parola:

Rientro per lo svolgimento del servizio manutenzione e viabilità: indennità giornaliera - nei giorni di sabato indennità giornaliera - nei giorni di domenica e festivi	Euro Euro	19,00 29,00
Prestazioni di servizio in particolari festività: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, Santo Patrono, 2 Giugno, 15 agosto, 1° Novembre, S. Natale e Santo Stefano: indennità giornaliera - inferiore alle 4 ore indennità giornaliera - superiore alle 4 ore	Euro Euro	37,00 63,00
Chiamata in servizio non programmata e non programmabile (tecnici e operai per neve, frane, rottura acquedotto ecc.) e (uff.li di stato civile per rientri dovuti ad atti obbligatori per decessi): indennità giornaliera	Euro	29,00

I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 700,00.

sezione dedicata alla Polizia Locale

Al fine di meglio organizzare, razionalizzare ed ottimizzare la funzione della Polizia Locale, il Comune di Piancogno ha stipulato, a far data dal 01.01.2025, una convenzione con l'Unione Antichi Borghi Vallecamonica allo scopo di realizzare la gestione coordinata della funzione, attraverso l'impiego ottimale del personale e delle risorse strumentali assegnate.

A tal riferimento e con specifico riferimento ai soli Agenti di Polizia Locale in servizio e comandati presso l'Unione Antichi Borghi Vallecamonica, vengono determinati specifici e diversi valori della indennità per pronta disponibilità al rientro, secondo i criteri ed importi per l'attribuzione delle risorse in parola come di seguito illustrato:



Chiamata in servizio non programmata o rientro per lo svolgimento del servizio: indennità giornaliera – nei giorni feriali indennità giornaliera – nei giorni festivi	Euro Euro	30,00 50,00
Prestazioni di servizio in particolari festività: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, Santo Patrono, 2 Giugno, 15 agosto, 1° Novembre, S. Natale e Santo Stefano (c.d. "super festivi") indennità giornaliera	Euro	120,00

I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 300,00.

Indennità per progetto manutenzioni sul territorio comunale

Per il progetto, su base volontaria, è richiesta la disponibilità del personale operaio ad intervenire, negli orari non coperti dal lavoro straordinario, sia di giorno che di notte, anche in prefestivi e festivi, secondo il programma di intervento e le indicazioni del Responsabile del settore tecnico.

Il fondo del così definito "Piano manutenzioni" è pari ad € 4.000,00 e verrà erogato solamente al personale operaio al raggiungimento dell'obiettivo, previa verifica del cartellino di timbratura delle presenze ed autorizzazione del Responsabile del servizio tecnico (vedi tutte le indicazioni presenti nel progetto indicato dalla Giunta Comunale (allegato alla delibera della Giunta Comunale n. 105 del 09.12.2025).

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)⁶

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. contributo Statale per Stato civile digitale (art. 67 c. 3 lett c. CCNL 21.05.2018);
 - c. incentivi su accertamenti Imu e Tari (art. 67 c.3 lett. c CCNL 21.05.2018)
2. Gli incentivi funzioni tecniche e su accertamenti Imu e Tari saranno erogati ai dipendenti con atto del Segretario Comunale, sulla base del regolamento vigente.

⁶ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



Indennità di servizio esterno (Polizia Locale)

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)⁷

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 competete al solo personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 4,50.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ⁸, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
6. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel caso in cui lo stesso sia svolto almeno per il 50% dell'orario giornaliero in servizio esterno, quale smaltimento traffico stradale, manifestazioni, servizi di controllo, servizi di rappresentanza.

IMPORTO DISPONIBILE: € 1.000,00.

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene corrisposto annualmente secondo i seguenti criteri generali:

⁷ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

⁸ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Piancogno;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- c) 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;
- d) L'importo delle singole indennità viene ripartito con atto del Segretario Comunale, proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) e alla percentuale di part-time.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni⁹;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del 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 di cui all'art. 28 del presente CCDI;

4. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

IMPORTO DISPONIBILE € 300,00.

Indennità prevista per i messi notificatori

Trattasi di indennità per specifica responsabilità di messi notificatori, ai sensi dell'art. 80 c. 2 lett. h del CCNL 2022. In esito alla stipula di apposita convenzione con l'Unione dei Comuni degli

⁹ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



Comune di
PIANCOGNO
Provincia di Brescia



Antichi Borghi di Vallecamonica, le funzioni di notifica sono prestate direttamente dal personale in servizio presso l'Ente medesimo, ragione per la quale la fattispecie non ricorre.

Progressioni economiche all'interno delle aree

Le Parti convengono che per l'annualità 2025 non sia prevista l'attuazione di alcuna procedura per il riconoscimento di progressioni economiche all'interno delle aree.

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dalla presente ipotesi di accordo decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Piancogno, 23 dicembre 2025

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p> Presidente Dott. Tonsi Matteo</p> <p></p> <p>Componente Resp.le sett. Finanziario Dr. Fabbrini Alessandro</p> <p></p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. F.P.S. CISL Marroccoli Marcello</p> <p></p> <p>OO.SS. FP CGIL Deponti Adriana</p> <p></p> <p>R.S.U. Aziendale Viola Fabrizio</p> <p></p>
---	--