CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana

Via San Giuseppe, 32 – 52037 – Sansepolcro (AR)

Il **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal **CONTRATTO NAZIONALE di LAVORO sottoscritto in data 16.11.2022 (di seguito menzionato come CCNL 2022-2024**), sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa 2026 e parte economica 2026.

Nei locali della sede dell'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA di Sansepolcro (AR) si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa 2026 e parte economica anno 2026.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Francesca Meazzini _____

Stefano Romolini _____

Patrizia Concu _____

Guadagni Antonello _____

Per la delegazione di parte sindacale:

Segreteria Territoriale FPS/CISL: _____

R.S.U.:

Sara Mugnai _____

Riccardo Acciai _____

Sara Cerofolini _____

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL del 23.02.26;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte normativa 2026 e parte economica anno 2026** nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018**;**

VISTO l'allegato denominato "***Fondo risorse decentrate anno 2026***" che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16.11.2022 **l'IPOTESI** di **C.C.D.I.** parte economica, come appresso trascritto:

Art. 1. Campo di applicazione
Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3 Criteri generali di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 2018
Art. 4. Performance organizzativa e individuale
Art. 5. Progressioni economiche orizzontali
Art. 6. Progressioni verticali secondo al nuova disciplina della legge n.113/2021.
Art. 7. Principi generali per le indennità condizioni di lavoro – art. 84 bis CCNL 2018
Art. 8. Indennità condizioni di lavoro - art. 84 bis CCNL 2018
8.1 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a disagio
8.2 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio
8.3 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori
8.4 Misura dell'indennità giornaliera
Art. 9. Indennità per specifiche responsabilità – art. 80 quinquies del CCNL 2018
Art. 10. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 80 quinquies, comma 1
Art. 11. Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
Art. 12. Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
Art. 13. Lavoro straordinario
Art. 14. Banca delle ore
Art. 15. Indennità di reperibilità
Art. 16. Indennità di turno
Art. 17. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 18. Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 19. Salario accessorio del personale a part-time
Art. 20. Welfare integrativo
Art. 21. Previdenza complementare
Art. 22. Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziali
Art. 23. Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni funzioni associate

Art. 24. sezione per la polizia locale
Art. 25. Indennità di funzione
Art. 26. Altri stituti
Art. 27. Disposizioni finali.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, si applica a tutto il personale dell'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time, inquadrato nelle Categorie degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione (A, B, C, e D vecchio C.C.N.L.)

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza normativa 2026, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno 01/01/2026 con eventuale conguaglio delle somme nel frattempo erogate fra i vari istituti, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del PIAO. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del Piano e comunque non oltre il 30 giugno.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 1

Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 58 del CCNL 2022-2024

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 59 del CCNL 2022-2024 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

Differenziali di progressione economica

Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.01.2004;

Indennità del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, di cui all'art. 37 comma 4, del C.C.N.L. del 06.07.1995.

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 59 commi 1 e 2 del CCNL 2022-2024, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021;
- Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;

- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2018;
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'Ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Art. 4

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 80 comma 2 lett. a) e b) e differenziazione premio individuale di cui all'art. 81 comma 1 del CCNL 2019-2021, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" attualmente vigente.

Art. 5

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2022).

Le procedure per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, di cui all'art. 14 del CCNL 2022-2024, consistono in uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del C.C.N.L. 2019-2021 di seguito riportata:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato, in servizio presso l'ente, alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale occorre aver maturato il requisito di almeno ventiquattro mesi di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento, determinato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.

Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

1 valutazione della performance individuale: media dell'ultimo triennio; peso sul totale del 45%
2 anni dall'ultima progressione economica effettuata: **5 punti** all'anno; (peso del 25%)
2.1 punteggio aggiuntivo a chi non ha mai fatto alcuna progressione: **10 punti**
3 titoli di studio e incarichi:
3.1 titoli di studio e/o abilitazione posseduti **(massimo10 punti)**

PESATURA DEI TITOLI DI STUDIO	
Diploma	**1 punti**
laurea triennale	**2 punti**
Laurea specialistica	**4 punti**
Seconda laurea	**6 punti**
master o dottorati di ricerca	**1 ciascuno**
pubblicazioni	**1 ciascuno**
corsi di abilitazione, specializzazione o perfezionamento	**1 punto**

3.2
esperienza acquisita attraverso professionalità, responsabilità, incarichi interni e/o anche in ambito delle deleghe dei servizi comunali negli ultimi tre anni per ogni annualità: **massimo 20 punti:**

- Elevata Qualificazione = 7 punti
- indennità di specifiche responsabilità o altre indennità = 3 punti
- incarichi interni affidati con decreto, delibera o determinazione (esclusi ordini di servizio) = 0,50 punto

Si contano gli incarichi fino ad un massimo di 30 punti, sommandoli annualmente.

La valutazione della performance individuale sarà definita con riferimento alla media delle valutazioni riferite al triennio precedente la decorrenza della progressione economica orizzontale, facendo la somma e la media dei 3 valori e riproporzionandola a 45.

Ad esempio → 98:100 = X:45 → 44,1

La progressione economica orizzontale attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. dell'ente che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse e previa approvazione dell'intera procedura nell'anno medesimo.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente, nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametrate, per contenuto e valore, a quelle in uso presso l'Ente.

Le risorse da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse del "Fondo risorse decentrate" e, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione, assegnate ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali avverranno, nel rispetto della procedura selettiva comparativa prevista nel CCNL 2022-2024 art. 14 c. 2 salvo ulteriori modifiche legislative che interverranno nel periodo di vigenza del presente regolamento, ed ulteriormente:

1. Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma assegnata a tale effetto dal contratto decentrato integrativo dell'ente e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, per ciascun anno di riferimento:
   1.1 individuazione delle progressioni economiche orizzontali virtualmente effettuabili, con riferimento al personale in servizio alla data del 01 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto, in possesso di un'anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento, di almeno 24 mesi posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.

2. In caso di parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Le graduatorie sono approvate dai Responsabili ed hanno vigenza annuale.

Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte dell'Ufficio Personale e diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro pubblicazione.

Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio, mediante richiesta scritta da presentare all'Ufficio personale e al Responsabile del Settore 1, entro detto termine (5 gg.). Trascorso tale periodo, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Per l'annualità 2026 si stabilisce quanto segue: **assegnazione delle progressioni economiche orizzontali al 50% del personale *per ogni area*, ovvero 4 nell'area dei funzionari, 3 nell'area degli istruttori e 1 nell'area degli operatori esperti**

Per l'annualità 2026 l'istituto viene finanziato per (valore stimato di) € 9.300,00

Art. 6

PROGRESSIONI VERTICALI SECONDO AL NUOVA DISCIPLINA DELLA LEGGE N.113/2021.

Nell'anno 2023 si è provveduto tramite confronto ad approvare il *Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001, d.l. 80/2021 convertito in L. 113/2021 e art. 15 CCNL funzioni locali 2019-2021)* che si intende riconfermato e che sarà applicato in caso di indizione delle procedure.

Art. 7

PRINCIPI GENERALI PER LE INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 84 BIS C.C.N.L. 2019-2021

1.Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area/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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 8

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 84 BIS C.C.N.L. 2019 - 2021

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

8.1. Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a disagio.

Le attività che comportano disagio, di cui al comma 1, lettera a) art. 70-bis del CCNL 2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

1. 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;
2. 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 tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. prestazione resa mediate svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità, quali rapporti con l'utenza ed attività di sportello front office in via prevalente e continuativa.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- A specificazione di quanto previsto al precedente art. 7 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

- Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale,ecc.) e non può coincidere con le 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 e/o le categorie professionali di appartenenza.

- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con atto proprio del Responsabile del Servizio, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'attestazione del Responsabile sull'effettiva attribuzione a quel servizio disagiato.

8.2 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio.

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del CCNL 2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

3. Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
4. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
5. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
6. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;

7. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
8. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;
- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;
- A specificazione di quanto previsto al precedente art. 7, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, 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;
- Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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 e/o le categorie professionali di appartenenza;
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'attestazione del Responsabile.

8.3 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori.

Le attività che implicano maneggio valori, di cui all'art. 70-bis lettera "c" del CCNL 2018, sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari e le funzioni di economo comunale.
I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.
Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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.

8.4 Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del CCNL.2018 ora art. 84 bis del CCNL 2019-2021 è determinata in un valore giornaliero massimo di Euro 15,00 e viene riconosciuto secondo i criteri di seguito indicati.

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- *personale esposto a rischio*: € 2,00 al giorno;
- *personale esposto a disagio*: l'indennità è rapportata alla effettiva esposizione giornaliera al disagio stesso e classificato in:
    - alto: € 2,00 al giorno
    - medio: € 1,50 al giorno
    - basso: € 1,00 al giorno

Chi è sottoposto a più forme di disagio spettano € 2,00 al giorno.

- *personale con profilo professionale di assistente sociale:* 5,00 € al giorno che svolge attività di coordinamento del pronto intervento in caso di emergenza, al di fuori del normale orario di lavoro, raccordandosi con le autorità e le strutture preposte.
Tale punto è in fase sperimentale e riguarda l'anno 2026 fino al 31/12, con rivalutazione in sede di nuova contrattazione. Il personale a cui verrà attribuita tale indennità sarà individuato dal Responsabile di settore con apposito atto.

- *personale adibito a maneggio valori*:
    - valori annuali di cassa maneggiati:
        - da € 200,00 fino a € 499,99: € 1,00 al giorno;
        - da € 500,00 fino € 9.999,99: € 1,50 al giorno;
        - da € 10.000,00 in poi ed economo comunale: € 2,25 al giorno.

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.
La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,75 al giorno.
L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.01.2023 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

Art. 9

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 84 CCNL 2019-2021

Ai sensi dell'art. 84 comma 1, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79.

L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base dell'apposito Regolamento, eventualmente modificabile previo accordo con le OO.SS.

Tale istituto per l'anno 2026 viene finanziato con un importo stimato pari ad **€ 11.000,00**

Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018, infine è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
La misura di tale indennità viene commisurata al grado di contributo fornito alla funzione, prevedendo

- Funzione prioritaria o delega piena € 350,00
- Funzione secondaria e collaborativa € 250,00
- Funzione sostitutiva € 200,00

Art. 10

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84, C.C.N.L. 2019-2021

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 2019-2021, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risulti titolare di incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 16 e seguenti del predetto CCNL 2019-2021.

I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, sono individuati dall'apposito Regolamento, eventualmente rivedibile e modificabile in accordo con le OO.SS.

Art. 11

INDENNITÀ PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Il trattamento accessorio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale che presta i servizi di protezione Civile e Antincendio per conto della Regione Toscana.

Art. 12

FORME DI INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ PREVISTE DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lettera g" del CCNL 2019-2021, ed inoltre la disciplina della destinazione delle

economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
a) Art 67, comma 3 lettera "a": somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
b) art. 67 comma 3 lettera "c": somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- compensi per rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:
a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;
b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs.141/2011.

Le modalità di percezione di incentivi di che trattasi (ex art. 15, comma 1, lettera "k" del CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterni a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro, per le ipotesi sopra previste.

Art. 13

LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata e disposta dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, in n. 180 ore.

4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 14

BANCA DELLE ORE

1. Presso il settore Personale è istituita la Banca delle Ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente, tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato come riposo compensativo, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il riposo compensativo, di regola usufruito ad ore, deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

Art. 15

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 0,86 oraria. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79. Tale importo è raddoppiato in € 1,72 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata.
Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 8 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.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal sevizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 8-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Responsabile del Servizio, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art. 24 del CCNL 2018 e il compenso è elevato ad € 13,00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 16
INDENNITÀ DI TURNO

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità aggiuntiva così come previsto dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 17

AUMENTO DEL CONTINGENTE DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 62 comma 8 del CCNL del 16.11.2022, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo.

Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 18

SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 19

SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE PART-TIME

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale (compreso il personale in comando, distacco o in convenzione), in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 20

WELFARE INTEGRATIVO

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
b) supporto 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 bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa (minima sufficiente pari a 70) nell'ultima valutazione.

20.1 DEI BUONI PASTO
QUANTIFICAZIONE DEL VALORE

L'Ente eroga attualmente dei buoni pasto del valore di € 6,20 che sarà innalzato ad € 7,00 dall'annualità 2026.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

I buoni pasto sono elettronici e vengono caricati tramite apposita piattaforma direttamente nella scheda nominale di ciascun dipendente, dopo aver chiuso il cartellino mensile.

CONDIZIONI PER IL DIRITTO

Il buono si matura negli orari di servizio con pausa pomeridiana, solo dopo aver prestato servizio per almeno 6 ore (esclusa la pausa di minimo mezz'ora che viene tolta dal monte ore obbligatoriamente) e con almeno due ore nella fascia post pausa.

Art. 21

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 22

TEMPI DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE DEL PERSONALE SANITARIO, SOCIO-SANITARIO E SOCIO- ASSISTENZIALI

Nei casi in cui il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali, sia obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate.

Art. 23
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NELLE UNIONI DEI COMUNI - FUNZIONI ASSOCIATE

Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'Unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.

Art. 24
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo IX – Sezione per la Polizia Locale del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022.

Art. 25
Indennità di funzione

L'unione per il servizio associato di Polizia Municipale può erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
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 degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
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 integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e sono finanziati per l'anno 2025 per € 0,00 attivabile a seguito del trasferimento di risorse di salario accessorio, da parte dei Comuni di provenienza, titolari del rapporto di lavoro.

Art. 26

ALTRI ISTITUTI.

Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a successivi accordi, disposizioni e/o specifici regolamenti approvati ed integralmente richiamati o in fase di elaborazione: Recupero Ferie, Orario di lavoro, Sicurezza sul lavoro, Permessi, Pola, Progressione tra le Aree.

Art. 27

DISPOSIZIONI FINALE

Per quanto non previsto dalla presente IPOTESI di C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Sansepolcro, 23 OTT. 2026