



Libero Consorzio Comunale di Ragusa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PERSONALE DI COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI

triennio 2026–2028

in attuazione del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026

Il giorno trenta del mese di settembre 2026 alle ore 10,45 e seguenti presso la residenza del Libero Consorzio Comunale di Ragusa, ha avuto luogo l'incontro, convocato con nota prot. n. 20277 del 22/09/26 tra la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale.

Risultano presenti, rispettivamente

per la parte datoriale,

Vito Antonio BONANNO, Presidente (n.q. di Segretario generale).

Per la parte **delegazione sindacale:**

Sandra FARRUGGIO, CISL FP

per la RSU:

Adriano OCCHIPINTI	Giovanni RANIOLO
Filippo AGOSTA	Rita CARRABINO
Antonio DIQUATTRO	Rosario LEGGIO
Emanuele CASTELLO	Salvatore IACONO
Gianna DIMARTINO	
Giovanna SCRIBANO	

Le parti, preso atto del parere favorevole dell'OREF di cui al verbale n. 125/2026 e dell'autorizzazione alla sottoscrizione di cui alla determina presidenziale n. 269/2026, sottoscrivono il seguente Contratto decentrato integrativo del comparto delle funzioni locali per il triennio 2026–2028

Sommario

PARTE NORMATIVA - Triennio 2026–2028.....	5
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	6
Capo I – Disposizioni generali	6
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	6
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria	6
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	7
Capo I – Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	7
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi	7
TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE	8
Capo I – Progressioni economiche all'interno delle aree	8
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14 CCNL 23.02.2026)	8
Capo II – Incarichi di Elevata Qualificazione	13
Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. j) e v) – art. 16, cc. 4 e 5 – art. 17, c. 1 lett. h) CCNL 23.02.2026)	13
Capo III – Personale in convenzione e servizi associati	14
Art. 7 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (scavalco condiviso) (art. 7, c. 4, lett. an) e art. 18 CCNL 23.02.2026)	14
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO	15
Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro	15
Art. 8 - Reperibilità (art. 7, c. 4, lett. i) e k) CCNL 23.02.2026; art. 24 CCNL 21.05.2018)	15
Art. 9 - Turnazioni (artt. 25 e 7, c. 4, lett. l), z), ac) CCNL 23.02.2026)	15
Art. 10 - Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 7, c. 4, lett. o), r), s), al) – artt. 29, 32, 33 CCNL 16.11.2022)	16
Art. 11 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, c. 4, lett. p) e art. 24 CCNL 23.02.2026).....	16
Art. 12 - Orario multiperiodale (art. 7, c. 4, lett. q), p-bis) e art. 23 CCNL 23.02.2026).....	18
Art. 13 - Settimana corta su quattro giorni (sperimentale) (art. 22 CCNL 23.02.2026).....	19
Art. 14 - Lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità e estensione giornate (art. 7, c. 4, lett. ah) – artt. 40, 41, 42 CCNL 23.02.2026)	19
TITOLO V – FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E AGE MANAGEMENT	21
Art. 15 - Formazione e aggiornamento professionale (artt. 37 e 38 CCNL 23.02.2026).....	21
Art. 16 - Politiche di <i>age management</i> (art. 38 CCNL 23.02.2026).....	21
Art. 17 - Diritto allo studio (art. 34 CCNL 23.02.2026).....	22
TITOLO VI – TUTELE E BENESSERE DEI LAVORATORI	23
Art. 18 - Patrocinio legale (artt. 43 e 44 CCNL 23.02.2026)	23
Art. 19 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m) CCNL 23.02.2026)	23

Art. 20 - Congedi parentali e misure a sostegno della genitorialità (<i>art. 35 CCNL 23.02.2026</i>)	24
Art. 21 - Innovazioni tecnologiche (<i>art. 7, c. 4, lett. t) CCNL 23.02.2026</i>)	24
TITOLO VII – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE	25
Art. 22 - Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (<i>art. 97 CCNL 23.02.2026</i>)	25
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI PARTE NORMATIVA	30
Art. 23 - Diritto allo sciopero e contingenti minimi	30
Art. 24 - Clausola di salvaguardia e revisione	30
PARTE ECONOMICA – ACCORDO DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	31
Art. 25 - Fondo Risorse Decentrate anno 2026 – Risorse disponibili.....	32
Art. 26 - Ripartizione del Fondo: quote non soggette a contrattazione	32
Art. 27 - Quota soggetta a contrattazione e criteri di riparto	33
Art. 28 - Risorse destinate alla performance organizzativa e individuale	34
Art. 29 - Risorse destinate agli istituti indennitari	36
Art. 30 - Risorse destinate ai differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali)	37
Art. 31 - Risorse destinate al Welfare integrativo. Prime disposizioni applicative.....	37
Art. 32 - Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni	41
Art. 33 - Criteri per l'erogazione dei compensi a specifica destinazione di legge	42
Art. 34 - Disposizioni finali della Parte Economica	42

PARTE NORMATIVA - Triennio 2026–2028

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento le disposizioni imperative recate dalle seguenti fonti:
 - il D.Lgs. 165/2001, in particolare artt. 2, c.2, 5, 40, cc. 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, cc. 3 e 4;
 - il D.Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni;
 - i CCNL del comparto Funzioni Locali: 21.05.2018, 16.11.2022 e 23.02.2026.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente CDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Ragusa, con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale presso altri enti o proveniente da altri enti, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e al personale somministrato, nei limiti e secondo le disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti.
2. Il presente CDI ha durata triennale 2026–2028. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono oggetto di accordo annuale, ferma restando la possibilità di revisione in caso di sopravvenute esigenze organizzative, finanziarie o normative.
3. Le parti concordano che la convocazione della sessione negoziale annuale debba intervenire, salvo cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO. L'Ente fornisce preventiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate e sui dati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.
4. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, restano confermate le clausole del presente CDI compatibili con il quadro normativo e contrattuale vigente.
5. Il presente CDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale incompatibili. Dalla data di entrata in vigore del presente CDI cessano di avere efficacia, per le materie dallo stesso disciplinate, i precedenti accordi integrativi incompatibili.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Capo I – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, viene verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale può chiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convoca la riunione, di norma, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le riunioni della delegazione trattante possono svolgersi anche in modalità telematica.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto. La riunione si tiene di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14 CCNL 23.02.2026)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di «differenziali stipendiali», da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere per tredici mensilità, è individuata per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022 come aggiornata dal CCNL 23.02.2026.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, secondo le procedure definite nel presente articolo.
3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili annualmente per ciascuna area è definito nella sessione negoziale annuale di cui all'art. 2.
4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio – anche se collocati in posizione di comando o distacco presso altra amministrazione – che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che non abbiano riportato, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
5. Non sono ammessi alla selezione i dipendenti che abbiano conseguito, nel triennio precedente l'anno di attribuzione del beneficio, un punteggio medio di valutazione individuale inferiore al 80% del massimo ottenibile, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente. Per il personale assunto tramite mobilità vengono acquisite le schede di valutazione individuale dall'ente di provenienza.
6. In ogni caso, la premialità può essere attribuita fino a un massimo del 50% dei dipendenti aventi diritto, come individuati sulla base dei criteri di cui al presente articolo. Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; il rapporto di lavoro a tempo determinato, purché superiore a 36 mesi, è considerato equivalente al rapporto a tempo indeterminato.
7. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 punti. La ponderazione dei criteri è la seguente:

Area	Valutazione performance (max 60%)	Esperienza professionale (max 30%)	Capacità culturali e professionali (max 10%)
Operatori	60	30	10
Operatori Esperti	60	30	10
Istruttori	60	30	10
Funzionari ed E.Q.	60	30	10

8. Per valutazione della performance si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. Per i titolari di incarico EQ, ai fini del presente articolo, si utilizza la medesima scheda di valutazione prevista dal vigente SMVP per i funzionari dell'area delle elevate qualificazioni. Il punteggio massimo è assegnato alla valutazione media più elevata tra i partecipanti di ciascuna area; agli altri il punteggio è attribuito proporzionalmente.
9. Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, al 31 dicembre dell'anno precedente. Il punteggio per l'esperienza professionale è attribuito come segue:
 - Punti 1,5 per ogni anno di servizio intero;
 - Punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi.
 - Sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
10. Le capacità culturali e professionali sono documentate mediante: certificazioni conseguite presso enti e istituti formativi riconosciuti; titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari e abilitazioni professionali attinenti alle funzioni dell'ente; frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento professionale svolti nel quinquennio precedente, ivi compresi i percorsi formativi attivati dall'ente ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23.02.2026. Non sono valutabili i titoli richiesti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza. Sono valutabili anche gli attestati di frequenza ai corsi di formazione sulla sicurezza e altri obbligati per legge. Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino a un punteggio massimo di 10 punti in base alle seguenti tabelle:

AREA OPERATORI		
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria di primo grado		
Titolo	Punti max 10	
Formazione e aggiornamento	a) Titolo di studio, non cumulabile, superiore a quello di accesso	6
	b) Corsi di formazione e aggiornamento con attestato di frequenza. Punti 0,1 per ciascuna giornata formativa e/o 6 ore di corso (senza frazione) attinente all'attività dell'Ente	4

AREA OPERATORI ESPERTI			
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria di primo grado + specifica qualifica professionale			
Titolo	Punti max 10		
Titoli culturali (i titoli non sono cumulabili)	Laurea Magistrale, Specialistica e Diploma di Laurea	5	5
	Laurea Triennale Primo Livello,	3,5	
	Diploma scuola secondaria II grado	2	
	Diploma 4 anni	1,5	
	Attestato di qualifica Istruzione secondaria II grado (tre anni)	1	
Percorsi formativi attinenti al profilo ricoperto	Master II livello, Dottorato di Ricerca	2	5
	Master I livello	1	
	Diploma specializzazione	1	
	Abilitazione iscrizione albi professionali	1	
	Corso di specializzazione e/o aggiornamento non inferiori a 120 ore e/o 3 mesi con esame finale rilasciato da enti riconosciuti dallo Stato e/o Regione. Punti 0,50. Laddove il corso ha una durata inferiore a 120 ore/3 mesi, mantenendo inalterate tutte le altre peculiarità, il punteggio verrà ridotto, rispetto al valore di 0,50, in misura proporzionale rispetto alle 120 ore/3 mesi (nel calcolo della proporzione 1 mese = 40 ore)	1	
	Giornate formative, del quinquennio precedente attinenti al profilo/mansione con attestato di frequenza Punti 0,02	1	

AREA ISTRUTTORI			
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore			
Titolo		Punti max 10	
Titoli culturali (i titoli non sono cumulabili)	Laurea Magistrale, Specialistica e Diploma di Laurea	5	5
	Laurea Triennale Primo Livello,	3,5	
	Diploma scuola secondaria II grado	2	
	Diploma 4 anni	1,5	
	Attestato di qualifica Istruzione secondaria II grado (tre anni)	1	
Percorsi formativi attinenti al profilo ricoperto	Master II livello, Dottorato di Ricerca	2	5
	Master I livello	1	
	Diploma specializzazione	1	
	Abilitazione iscrizione albi professionali	1	
	Corso di specializzazione e/o aggiornamento non inferiori a 120 ore e/o 3 mesi con esame finale rilasciato da enti riconosciuti dallo Stato e/o Regione. Punti 0,50. Laddove il corso ha una durata inferiore a 120 ore/3 mesi, mantenendo inalterate tutte le altre peculiarità, il punteggio verrà ridotto, rispetto al valore di 0,50, in misura proporzionale rispetto alle 120 ore/3 mesi (nel calcolo della proporzione 1 mese = 40 ore)	1	
	Giornate formative, del quinquennio precedente attinenti al profilo/mansione con attestato di frequenza Punti 0,02	1	

AREA FUNZIONARI E.Q.			
Titolo di accesso: laurea triennale			
Titolo		Punti max 10	
Titoli culturali (i titoli non sono cumulabili)	Laurea Magistrale, Specialistica e Diploma di Laurea	5	5
	Laurea Triennale Primo Livello,	3,5	
Percorsi formativi attinenti al profilo ricoperto	Master II livello, Dottorato di Ricerca	2	5
	Master I livello	1	
	Diploma specializzazione	1	
	Abilitazione iscrizione albi	1	
	Corso di specializzazione e/o aggiornamento non inferiori a 120 ore e/o 3 mesi con esame finale rilasciato da enti riconosciuti dallo Stato e/o Regione. Punti 0,50. Laddove il corso ha una durata inferiore a 120 ore/3 mesi, mantenendo inalterate tutte le altre peculiarità, il punteggio verrà ridotto, rispetto al valore di 0,50, in misura proporzionale rispetto alle 120 ore/3 mesi (nel calcolo della proporzione 1 mese = 40 ore	1	
	Giornate formative, del quinquennio precedente attinenti al profilo/mansione con attestato di frequenza Punti 0,02	1	

11. La graduatoria è formulata in ordine decrescente di punteggio per ciascuna area. Non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva. La progressione economica è attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria fino a concorrenza del numero di differenziali fissato, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CDI di riferimento.

12. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere precedenti, differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita come segue:

- da almeno 6 anni: 3%;

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine: maggiore punteggio medio nella valutazione della performance nel triennio precedente; anzianità di servizio presso l'ente; in caso di ulteriore parità, maggiore età anagrafica.

13. Il dirigente del personale, al termine del procedimento di istruttorio, redige una graduatoria provvisoria per ciascuna area professionale, che viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi. Decorsi i 15 giorni senza che alcun dipendente abbia eccepito errori o omissioni, la graduatoria si intende automaticamente definitiva senza necessità di ulteriori pubblicazioni.
14. Qualora un dipendente eccepisca errori o omissioni relativi al punteggio attribuito ai fini della progressione orizzontale, può presentare reclamo scritto al Segretario Generale entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria. Il Segretario Generale si pronuncia entro i successivi 5 giorni lavorativi.
15. Il procedimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali è avviato d'ufficio, previa pubblicazione di un avviso da pubblicare sulla home page del sito istituzionale; non è necessaria la presentazione di alcuna istanza da parte del personale, il quale interviene nella fase istruttoria solo per integrare, ove occorra, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di avvio dell'attività di valutazione, la documentazione utile alla valutazione presente nel fascicolo personale.

Capo II – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. j) e v) – art. 16, cc. 4 e 5 – art. 17, c. 1 lett. h) CCNL 23.02.2026)

1. Il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), e dell'art. 16, comma 4, del CCNL 23.02.2026.
2. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle medesime risorse.
3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono ripartite tra i titolari di incarico di EQ sulla base dei seguenti criteri:
 - valore della retribuzione di posizione attribuita, riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro e al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno;
 - valutazione annuale conseguita secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.
4. La retribuzione di risultato individuale è determinata con la seguente formula: $R = F / \Sigma p \times p.i.$, dove R = retribuzione di risultato; F = quota destinata alla retribuzione di risultato; Σp = sommatoria dei prodotti dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione e dei valori delle

retribuzioni di posizione attribuite; p.i. = prodotto del punteggio e del valore della retribuzione di posizione individuale.

5. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim* a un dipendente già titolare di EQ, allo stesso è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo stabilito secondo i parametri di cui all'art. 32, comma 3, del presente accordo.
6. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 23.02.2026, la retribuzione di risultato è correlata ai compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h), del medesimo CCNL secondo le seguenti percentuali progressive di riduzione:

Compensi annui ex art. 17, comma 1, lett. h) Riduzione della retribuzione di risultato	
da € 0 a € 2.000,00	0%
da € 2.001,00 a € 4.000,00	20%
da € 4.001,00 a € 7.000,00	30%
da € 7.001,00 a € 10.000,00	50%
oltre € 10.001,00	60%

7. Le somme derivanti dalle riduzioni di cui al comma 6 sono redistribuite tra tutti i titolari di EQ in proporzione alla quota teorica massima di risultato spettante a ciascuno, al netto dell'eventuale quota aggiuntiva per incarico *ad interim*.

Capo III – Personale in convenzione e servizi associati

Art. 7 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (scavalco condiviso) (art. 7, c. 4, lett. an) e art. 18 CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente 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 in regime di convenzione (scavalco condiviso), ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026.
2. I criteri di ripartizione delle risorse e le modalità di erogazione sono definiti annualmente in sede di accordo negoziale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8 - Reperibilità (art. 7, c. 4, lett. i) e k) CCNL 23.02.2026; art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente istituisce il servizio di reperibilità per le aree e i servizi di pronto intervento che richiedano la pronta disponibilità del personale al di fuori del normale orario di lavoro. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
2. Ciascun dipendente può essere inserito nei turni di reperibilità fino a un massimo di 8 turni mensili. Per i turni eccedenti il limite di 6 mensili, l'indennità è elevata a € 13,00 per ogni turno di 12 ore, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. i), del CCNL 23.02.2026.
3. L'Ente assicura, di norma, la rotazione del servizio tra più dipendenti, anche su base volontaria, definendo i relativi limiti con riferimento a un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre.

Art. 9 - Turnazioni (artt. 25 e 7, c. 4, lett. l), z), ac) CCNL 23.02.2026)

1. L'orario di lavoro è considerato organizzato in turni quando ricorrono congiuntamente:
 - a) il servizio è articolato su fasce orarie prestabilite;
 - b) vi è effettiva rotazione del personale;
 - c) le prestazioni in turnazione sono distribuite nell'arco del mese sulla base della programmazione adottata.
2. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026.
3. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da parte del personale turnista dà titolo alla maggiorazione del 100% della retribuzione oraria, ai sensi dell'art. 25, comma 5-bis, del CCNL 23.02.2026. Il lavoratore turnista che abbia prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale può optare, su richiesta, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. Nelle giornate festive infrasettimanali l'Ente può programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti. Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario né al compenso per lavoro in turno.
5. Possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) dipendenti che beneficiano per sé o per i propri familiari della L. n. 104/1992;
- c) dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- d) dipendenti con figli che frequentano asili nido, scuole dell'infanzia o scuole primarie;
- e) personale nei 12 mesi antecedenti la maturazione del primo requisito utile al pensionamento.

Art. 10 - Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 7, c. 4, lett. o), r), s), al) – artt. 29, 32, 33 CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nei limiti delle risorse annualmente stanziare, previa autorizzazione del dirigente o responsabile competente, sulla base di effettive esigenze organizzative. Non sono riconoscibili prestazioni straordinarie rese in assenza di preventiva autorizzazione, salvo i casi di comprovata urgenza da ratificarsi tempestivamente.
2. Il numero massimo di ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente è di 180 ore. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite può essere elevato fino a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
3. Il numero massimo di ore che possono confluire annualmente nella Banca delle ore è di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro l'anno successivo mediante riposi compensativi. Il dipendente può richiedere che le prestazioni straordinarie, in tutto o in parte, confluiscano nella banca delle ore, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, c. 4, lett. p) e art. 24 CCNL 23.02.2026)

1. Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'Ente individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e dell'orario di apertura al pubblico. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario ordinario di entrata e di uscita entro le fasce determinate dall'Ente.
2. L'eventuale debito orario maturato per effetto dell'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato ordinariamente entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Su richiesta del dipendente, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile – anche con forme di flessibilità ulteriori – i dipendenti nelle seguenti situazioni:
 - a) beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- b) dipendenti che assistano familiari con disabilità ai sensi della L. n. 104/1992;
- c) dipendenti con figli che frequentano asili nido, scuole dell'infanzia o scuole primarie;
- d) dipendenti appartenenti a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
- e) familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 170/2010.

4. Le fasce temporali di flessibilità oraria sono fissate come segue:

MATTINO:

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 7:30 alle ore 9:00**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 13:30 alle ore 15:00**

POMERIGGIO:

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 14:00 alle ore 15:30**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 17:00 alle ore 18.30**

- 5. L'orario di servizio **dalle 9:00 alle 13:30 e dalle 15:30 alle 17:00** prevede la compresenza di tutto il personale per assicurare la piena operatività dell'Ente e dei servizi erogati.
- 6. La fascia oraria per usufruire della **pausa pranzo** è compresa fra le ore **13:30** e le ore **15:30** (minimo 30 minuti).
- 7. La flessibilità oraria non si applica nei termini di cui al comma 4, per alcuni servizi/strutture, in funzione delle caratteristiche/necessità peculiari ed al fine di non ostacolare il funzionamento dei relativi Uffici/Servizi. E precisamente:
 - per i servizi organizzati in turni (Polizia Provinciale, personale RR.NN., ecc), per gli autisti, gli operai e per tutti i dipendenti il cui lavoro è organizzato a squadre o in gruppi, è previsto un tempo di comporto di un massimo di **10 minuti** di ritardo in entrata rispetto all'orario di lavoro fissato, da recuperare nell'arco della stessa giornata lavorativa.
 - per gli uscieri l'orario flessibile è previsto con un tempo di comporto di **25 minuti** che correlato ai rispettivi turni di servizio, si declina come segue:

Lunedì-Mercoledì-Venerdì

1° turno

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 7:00 alle ore 7:25**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 13:00 alle ore 13:25**

2° turno

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 12:00 alle ore 12:25**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 18:00 alle ore 18:25**

Martedì-Giovedì

1° turno

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 7:00 alle ore 7:25**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 16:30 alle ore 16:55**

2° turno:

Fascia oraria di flessibilità in entrata **dalle ore 9:00 alle ore 9:25**

Fascia oraria di flessibilità in uscita **dalle ore 18:30 alle ore 18:55**

8. La presenza presso il luogo di lavoro per tutto il personale con orario flessibile, prima delle ore 7:30 o prima delle 7:00 per i soli uscieri, e prima dell'orario di inizio servizio per il restante personale, non viene considerata ai fini del computo dell'orario di lavoro prestato.
9. Qualsiasi ingresso in servizio oltre i limiti della flessibilità e/o comportamento costituisce ritardo da giustificare secondo gli istituti contrattuali e, se non autorizzato, è valutabile in termini disciplinari.

Art. 12 - Orario multiperiodale (art. 7, c. 4, lett. q), p-bis) e art. 23 CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 23.02.2026, il periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ordinariamente pari a 13 settimane, può essere elevato fino a 26 settimane, tenuto conto delle prevedibili esigenze di servizio, delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e delle esigenze di conciliazione vita-lavoro compatibili con le esigenze dell'Ente.
2. Le esigenze di conciliazione di cui al comma 1 possono riguardare in particolare: dipendenti con figli di età inferiore a 16 anni; dipendenti che si trovino in situazioni connesse a limitazioni o disabilità psicofisiche proprie o di familiari; dipendenti che debbano prestare assistenza a familiari in contingenze gravi, comprovate e temporanee.
3. L'orario multiperiodale è direttamente attivabile dal dirigente responsabile del servizio, con atto scritto e motivato da adottare all'inizio del periodo di riferimento, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente articolo. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, e la relativa distribuzione nell'arco dell'anno, sono individuati contestualmente dal dirigente all'avvio del servizio che ne richiede l'applicazione.

Art. 13 - Settimana corta su quattro giorni (sperimentale) (art. 22 CCNL 23.02.2026)

1. In via sperimentale e su base volontaria, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 23.02.2026, previa verifica della compatibilità con i livelli di servizio all'utenza, il dirigente di settore può autorizzare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale di 36 ore su quattro giorni, con prestazione di 9 ore giornaliere.
2. La sperimentazione:
 - a) è reversibile con preavviso di 30 giorni;
 - b) comporta il riproporzionamento delle ferie e delle assenze giornaliere, ad eccezione del permesso per matrimonio;
 - c) non deve compromettere la funzionalità degli uffici e l'apertura ai servizi al pubblico.
3. Le modalità applicative della presente disposizione sono definite con atto scritto e motivato del dirigente di settore, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente articolo. Il dirigente assicura la parità di accesso tra i dipendenti aventi diritto, garantendo la funzionalità del servizio e la continuità dell'apertura al pubblico.
4. Il Segretario generale adotta, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, una direttiva di coordinamento dell'attività dei dirigenti.

Art. 14 - Lavoro agile e lavoro da remoto: criteri di priorità e estensione giornate (art. 7, c. 4, lett. ah) – artt. 40, 41, 42 CCNL 23.02.2026)

1. La priorità per l'accesso al lavoro agile e/o al lavoro da remoto, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente e della compatibilità con la mansione svolta, è riconosciuta ai lavoratori nelle seguenti condizioni:
 - a) genitori con figli di età fino a 16 anni;
 - b) dipendenti titolari della L. 104/1992 o con familiari conviventi titolari della L. 104/1992;
 - c) dipendenti con familiari che necessitino di cure, anche non titolari della L. 104/1992 (previa documentazione medica);
 - d) dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico locale, superiore a 45 minuti per il tragitto di andata;
 - e) altre situazioni particolari valutate dal responsabile competente.
2. Il numero massimo di giornate rese in modalità agile previsto dal PIAO può essere esteso, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, per i lavoratori che:
 - a) documentino particolari esigenze di salute;
 - b) assistano familiari con disabilità grave ai sensi della L. 104/1992;
 - c) godano di benefici previsti dal D.Lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità;

d) versino in situazioni di grave disagio personale o familiare documentate.

3. È garantito il diritto alla disconnessione; al lavoratore in modalità agile non può essere richiesta disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro concordato nell'accordo individuale.
4. L'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 disciplina l'esecuzione della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, con le specifiche misure organizzative necessarie e nel rispetto delle norme di sicurezza applicabili al lavoro agile.

TITOLO V – FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E AGE MANAGEMENT

Art. 15 - Formazione e aggiornamento professionale (artt. 37 e 38 CCNL 23.02.2026)

1. Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale di tutto il personale, nel rispetto degli artt. 37 e 38 del CCNL 23.02.2026 e delle previsioni del PIAO. L'Ente destina alla formazione un importo annuo non inferiore all'1% della spesa stanziata per le retribuzioni del personale, al lordo degli oneri riflessi, nel rispetto della soglia minima di cui all'art. 37, comma 13, del CCNL 23.02.2026.
2. Le linee generali delle attività formative sono definite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ente, quale atto di programmazione di esclusiva competenza datoriale, e sono oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 23.02.2026.
3. L'Ente favorisce il ricorso a dipendenti qualificati in qualità di docenti per i percorsi formativi interni. I criteri per la scelta del personale docente sono i seguenti: priorità ai dipendenti in possesso di specifica qualificazione professionale o titolo di studio attinente alla materia oggetto della formazione; in caso di più candidati idonei, selezione effettuata dal Dirigente del Personale sulla base del curriculum formativo e dell'esperienza professionale. Gli incentivi economici per l'attività di docenza interna, gravanti sul Fondo risorse decentrate, sono determinati con atto datoriale del Dirigente del Personale nella misura non superiore al 70% del costo orario medio della formazione esterna equivalente acquistata dall'Ente nell'anno precedente.

Art. 16 - Politiche di age management (art. 38 CCNL 23.02.2026)

1. In attuazione dell'art. 38 del CCNL 23.02.2026, l'Ente adotta politiche di gestione dell'età (age management) finalizzate a valorizzare il personale lungo l'intero percorso lavorativo, prevenire il burn-out e le malattie professionali, favorire il trasferimento intergenerazionale delle competenze.
2. Le misure di age management sono orientate ai seguenti obiettivi:
 - a) valorizzazione del ruolo del personale senior come portatore di un patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni, tramite forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer;
 - b) monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute;

- c) introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, mediante modalità di lavoro a distanza, tempo parziale e individuazione di turni che favoriscano la conciliazione vita-lavoro.
- 3. L'Ente effettua un monitoraggio annuale degli interventi di age management attuati. I risultati del monitoraggio sono trasmessi alle OO.SS. a titolo di informazione preventiva ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 23.02.2026, senza che ciò costituisca presupposto per l'avvio di sessioni negoziali.

Art. 17 - Diritto allo studio (art. 34 CCNL 23.02.2026)

- 1. Il dipendente ha diritto ai permessi per la frequenza di corsi di studio (150 ore annue), nel rispetto dei limiti quantitativi e dei criteri di priorità stabiliti dall'art. 34 del CCNL 23.02.2026.
- 2. I permessi sono estesi ai casi in cui la frequenza di tirocini o stage sia parte integrante del percorso di studi, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo. L'Ente valuta, su richiesta del dipendente, un'articolazione oraria che favorisca lo svolgimento del tirocinio nel rispetto delle esigenze di servizio, ai sensi dell'art. 34, comma 12, del CCNL 23.02.2026.
- 3. In caso di rinuncia in corso d'anno alla fruizione dei permessi da parte di un beneficiario, anche a seguito del conseguimento del titolo di studio, il dirigente procede allo scorrimento dell'elenco dei richiedenti in graduatoria, ai sensi dell'art. 34, comma 8-bis, del CCNL 23.02.2026.

TITOLO VI – TUTELE E BENESSERE DEI LAVORATORI

Art. 18 - Patrocinio legale (artt. 43 e 44 CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente assume a proprio carico ogni onere di difesa del dipendente nei procedimenti civili, penali e amministrativi promossi nei suoi confronti in conseguenza di fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e al corretto adempimento dei doveri d'ufficio, ove non sussista conflitto di interessi, anche potenziale, con l'Ente, nel rispetto dell'art. 24 della legge regionale n. 30/2000 e s.m.i.
2. Qualora sia l'Ente ad assumere direttamente ogni onere a difesa, comunica al dipendente il nominativo del legale per il relativo assenso. Il dipendente che nomini un legale di propria fiducia è tenuto a comunicarne il nominativo all'Ente. La tutela è estesa ai casi di remissione di querela.. Il rimborso delle spese avviene nel rispetto dei parametri minimi forensi di cui al D.M. 147/2022.
3. Qualora un dipendente sia vittima di aggressione da parte di terzi nell'esercizio delle funzioni, l'Ente assume ogni onere difensivo per tutti i gradi di giudizio, può costituirsi parte civile e garantisce, su richiesta del dipendente, un adeguato supporto psicologico.

Art. 19 - Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m) CCNL 23.02.2026)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, vengono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti e alla tutela dei dipendenti che utilizzano videotermini.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi, ivi compresi quelli connessi allo stress da lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi.
3. L'Amministrazione assegna, nei limiti delle disponibilità di bilancio, risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Art. 20 - Congedi parentali e misure a sostegno della genitorialità (art. 35 CCNL 23.02.2026)

1. I periodi di congedo di maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28 del D.Lgs. 151/2001, nonché il congedo parentale, sono computati per intero nella tredicesima mensilità e non comportano riduzioni di ferie e riposi, ai sensi dell'art. 35, comma 2-bis, del CCNL 23.02.2026.
2. Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria, con preavviso di 2 giorni. Ai fini del computo del dipendente a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate a un giorno; in caso di rapporto a tempo parziale tale numero di ore è riproporzionato. I congedi parentali ad ore sono cumulabili con permessi e riposi di cui al D.Lgs. 151/2001, non sono fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie, ai sensi dell'art. 35, comma 8, del CCNL 23.02.2026.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche (art. 7, c. 4, lett. t) CCNL 23.02.2026)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione e assume rilievo organizzativo nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, con specifica attenzione al trasferimento intergenerazionale delle conoscenze di cui all'art. 18 del presente CCI.

TITOLO VII – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 97 CCNL 23.02.2026)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia provinciale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree degli istruttori e dei funzionari dell'Elevata Qualificazione, non incaricati della titolarità di incarico EQ. Essa è finalizzata, in coerenza con l'art. 97 del CCNL 23.02.2026, a compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti. Tale indennità non è cumulabile con quella disciplinata dagli artt. 11 e 12 del presente contratto.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non meramente formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Provinciale non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente.
3. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Comandante del Corpo, anche su proposta del responsabile del servizio titolare di EQ, con proprio atto scritto e motivato da adottare all'inizio dell'esercizio finanziario, nel limite del budget economico destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale, ripartito tra le diverse direzioni. Il provvedimento del Comandante è comunicato all'ufficio del personale e al Segretario Generale, ai fini del controllo successivo di regolarità amministrativa.
4. Le parti, in applicazione dell'art. 97, comma 2, del CCNL 23.02.2026, concordano i seguenti criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione.

A.AREA FUNZIONARI : UFFICIALE/ Specialista area di vigilanza – UFFICIALE DI TURNO, RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA ARTICOLATA E/O RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ/FUNZIONE SPECIALISTICA.

Ufficiale di turno.

E' lo specialista di vigilanza al quale, con disposizione di servizio del Comandante o di chi ne fa le veci, per ogni turno di lavoro della polizia provinciale vengono assegnati i compiti e le responsabilità di:

controllare e coordinare personalmente le principali operazioni ed attività dell'intero turno, assicurandone la massima puntualità;

verificare le presenze/assenze del personale e, all'occorrenza, di modificare/integrare la composizione delle pattuglie e l'assegnazione del personale, dei veicoli e delle risorse strumentali ai vari servizi programmati nel turno.

ricevere e verificare le relazioni di fine servizio da ciascun capopattuglia nel caso di emergenza (es. condizioni meteo avverse, sinistri stradali gravi, ecc.), di disporre e coordinare gli interventi sul territorio, anche in deroga ai servizi programmati, informando tempestivamente il Comandante della situazione.

mettere in atto ogni iniziativa resa necessaria dalle contingenze ivi compresa la riorganizzazione dei servizi del turno e l'impiego delle risorse strumentali al fine di fronteggiare emergenze connesse ai fattori climatici o di altra natura;

curare che siano annotati sull'apposito registro le notizie e/o principali avvenimenti del turno (es: richieste intervento, segnalazioni, ecc.)

informare l'Ufficiale del turno successivo di quanto possa interessare quel turno.

All'Ufficiale di turno, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 7,00.

Responsabilità di struttura articolata

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di struttura di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare rilevanza per la polizia provinciale (es. Nucleo di polizia ittico-venatoria, di polizia ambientale, di polizia stradale, Ufficio Infortunistica stradale, Ufficio Depenalizzazione e gestione dei verbali e del contenzioso, Ufficio Programmazione, ecc.) Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

Coordinamento di una struttura articolata ex art. 8 ROUS nell'ambito della Polizia Provinciale, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

All'unità organizzativa sono affidati una pluralità di processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;

L'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente (Autorità Giudiziaria, Prefettura, Questura etc.) e/o rapporti diretti e frequenti con

dirigenti o posizioni organizzative di altri settori, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri:

Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;

Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore e/o soggetti esterni;

La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.

Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità, collegate a processi lavorativi rilevanti per i quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti, i requisiti minimi (che devono essere tutti contemporaneamente presenti) che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti:

- a) la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal Comandante con espresso riferimento alla specifica posizione;
- b) rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;
- d) elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
- e) la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal Comandante.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui ai superiori punti 2) e 3), la “pesatura” avrà luogo sulla scorta del seguente punteggiaggio:

	PUNTEGGIO	
Responsabilità di struttura articolata ex art. 8 ROUS	Da punti 15 a punti 25 (in funzione della complessità della struttura e del numero di unità da coordinare)	
Responsabilità di attività/funzione ad elevata competenza specialistica	Da punti 15 a punti 25 (in funzione del grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere)	
Gestione (non negoziale) di risorse finanziarie e/o strumentali (in aggiunta a quanto sub 1 e 2)	Punti da 1 a 5	
Elevata complessità, responsabilità e trasversalità dei procedimenti (in aggiunta a quanto sub 1 e 2) anche in relazione al grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione	Punti da 1 a 5	
Nel caso di cumulo di più parametri di pesatura non può superarsi l'importo massimo dell'indennità prevista per l'Area Funzionari ed E.Q.		

Valore attribuito ad ogni punto: € 100,00

B.AREA ISTRUTTORI: Agente – Istruttore di Polizia Provinciale

PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Le posizioni di Polizia Provinciale con compiti di responsabilità non occasionali ascrivibili all'Area Istruttori sono quelle che implicano responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni sul territorio o che comportano la responsabilità di sovrintendere alla dotazione strumentale della Polizia Provinciale. Le posizioni sono le seguenti:

1) Funzione di Capo pattuglia ovvero di posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che svolge servizi, comandati con disposizione giornaliera, di competenza della polizia provinciale, purché:

- a) all'unità organizzativa sia addetta almeno 1 unità da coordinare (oltre al capopattuglia);
- b) la pattuglia svolga servizio di vigilanza sul territorio provinciale;

c) assunzione della responsabilità di attuazione puntuale e piena dei compiti e degli obiettivi assegnati alla pattuglia secondo le disposizioni del dirigente o suo delegato, risultante da apposito atto formale (ordine di servizio giornaliero).

Al capopattuglia, per ogni turno di lavoro, è riconosciuta una indennità di € 4,00

2) Responsabilità della manutenzione del parco auto della polizia provinciale e di verifica della massa vestiario nonché del suo approvvigionamento, nell'ambito di direttive formalmente impartite dal dirigente. Per tale funzione è riconosciuta una indennità di € 800,00 annua

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI PARTE NORMATIVA

Art. 23 - Diritto allo sciopero e contingenti minimi

1. L'Ente e le OO.SS. si impegnano al rispetto delle procedure previste dalla L. 146/1990 e s.m.i. per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. I contingenti minimi di personale esonerato dall'esercizio del diritto di sciopero, sono i seguenti:
 - a) Servizio Polizia: n. 1 unità Agente di P.M.;
 - b) Servizio Protezione Civile: presidio con personale in reperibilità;
 - c) Servizio Personale: n. 1 unità Istruttore;
2. I dirigenti dei servizi interessati individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi in occasione di ogni sciopero, adottando criteri di rotazione ove possibile, e li comunicano agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/1990 e s.m.i. e all'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002.

Art. 24 - Clausola di salvaguardia e revisione

1. Le disposizioni contenute nel presente CDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
2. Le parti si impegnano a rinegoziare le clausole che risultino incompatibili con sopravvenute disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale. In caso di modifiche legislative o contrattuali che incidano sulle materie disciplinate dal presente CDI, le delegazioni trattanti si incontrano, su richiesta di una delle parti, entro 30 giorni per verificare la necessità di adeguamento.
3. Per quanto non previsto dal presente CDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

PARTE ECONOMICA – ACCORDO DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 25 - Fondo Risorse Decentrate anno 2026 – Risorse disponibili

1. Le parti prendono atto che il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2026 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 648 del 05/06/2026, ai sensi dell'art. 58 del CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con Parere n. 108 del 03/06/2026 (prot. n. 11300/2026) e successivamente rettificato e rideterminato con determinazione dirigenziale n. 995 del 10.8.2026. Il Fondo ammonta complessivamente a:

Componente del Fondo Risorse Decentrate	Importo (€)
Parte stabile	1.487.941,60
Parte variabile	581.805,99
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (al netto EQ)	2.069.747,59
Trattamento accessorio Elevate Qualificazioni (separato)	134.248,86
di cui: stanziamento salario accessorio EQ anno 2026	130.000,00
di cui: incremento 0,22% MS 2018 quota EQ (art. 79 c.3 CCNL 2019/2021)	1.529,00
di cui: incremento 0,22% MS 2021 quota EQ (art. 58 c.2 CCNL 2022/2024)	2.719,86

2. Il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 è pari ad € 1.511.937,69.
3. Il fondo per il lavoro straordinario, distinto e separato rispetto al Fondo Risorse Decentrate, ammonta per l'anno 2026 ad € 131.118,28, fatta eccezione per eventuali risorse finanziate da altre pubbliche amministrazioni.

Art. 26 - Ripartizione del Fondo: quote non soggette a contrattazione

1. Della parte stabile del Fondo, la seguente quota è destinata a finanziare istituti contrattuali di natura fondamentale, fissa e continuativa, indisponibili alla contrattazione,:

Istituto (quota stabile indisponibile)	Importo (€)
Progressioni economiche orizzontali storicizzate + differenziali stipendiali attribuiti e assegni ad personam riassorbibili	457.955,05
Indennità di comparto	109.525,47
Indennità ex 8° Q.F. (art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995)	–
TOTALE quota stabile indisponibile	567.480,52

2. Della parte variabile del Fondo, la seguente quota è destinata a istituti con specifica destinazione di legge, non soggetti a contrattazione:

Istituto (quota variabile a vincolo di legge)	Importo (€)
Incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023)	300.000,00
Indennità di mansione centralinisti	1.190,64
Compensi professionali avvocatura	73.000,00
Salario accessorio dipendenti assegnati e finanziati dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud	37.549,62
TOTALE quota variabile a vincolo di legge	411.740,26

3. I compensi di cui al comma 2 sono erogati con provvedimento del dirigente competente per materia, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente. Le risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 d.lgs. 36/2023 trovano copertura nei rispettivi Quadri Economici dei progetti o nei residui passivi.

Art. 27 - Quota soggetta a contrattazione e criteri di riparto

1. La quota del Fondo disponibile per la contrattazione decentrata, determinata per differenza rispetto alle quote indisponibili, ammonta a € 1.090.526,81. Le parti convengono che tale importo costituisce elemento informativo, mentre il presente accordo è vincolante sulle percentuali di riparto.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate alle seguenti tipologie di istituti economici:

Destinazione	% quota contrattazione	Importo (€)
Premialità generale – Performance (art. 59 c. 2 lett. a e b CCNL 23.02.2026)	54,47%	594.005,74
Istituti indennitari (art. 59 c. 2 lett. c, d, e, f CCNL 23.02.2026)	36,03%	392.900,00
Differenziali stipendiali – PEO (art. 59 c. 2 lett. j CCNL 23.02.2026)	2,29%	25.000,00
Welfare integrativo (art. 59 c. 2 lett. k CCNL 23.02.2026)	4%	43.621,07
Risorse residue non utilizzate nell'anno 2025, destinate ai compensi ai componenti interni delle commissioni dei concorsi (art. 3 L. 56/2019)	3,21%	35.000,00
TOTALE quota soggetta a contrattazione	100,00%	1.090.526,81

3. Le parti si danno atto che l'indicazione degli importi costituisce elemento informativo derivante dall'applicazione delle percentuali. L'accordo resta vincolante sulle percentuali e le eventuali economie sono destinate ad incrementare le risorse per i premi correlati alla performance.

Art. 28 - Risorse destinate alla performance organizzativa e individuale

1. La quota destinata alla premialità generale (€ 594.005,74, pari al 54,47% della quota a contrattazione) finanzia i premi correlati alla performance organizzativa e individuale del personale, secondo le modalità e i criteri stabiliti nel presente articolo. All'interno della quota di cui al periodo precedente, la ripartizione tra performance organizzativa di struttura, performance individuale e performance organizzativa di ente è determinata nel rispetto del vincolo per cui la quota destinata alla performance individuale non può essere inferiore al 30% delle risorse premianti complessivamente stanziare.
2. Gli istituti premiali collegati al grado di raggiungimento dei risultati ottenuti vanno definiti in modo selettivo e secondo le risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra **"Produttività organizzativa"** e **"Produttività individuale"** ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale).
4. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione di indicatori di risultato con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi programmati all'interno del Piano di performance, specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** essa avviene in base ad un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, nonché il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.

6. Una quota pari al 50% della parte del fondo utilizzata per la premialità, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 50% premierà la performance organizzativa.
7. Si dà atto che ai fini dell'attribuzione degli incentivi correlati alla performance del Personale con rapporto di lavoro part time, verrà operata una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
8. La misura del compenso è determinata con riferimento alle giornate di presenza effettive in servizio e al punteggio individuale ottenuto, che per quanto riguarda la performance individuale sarà attribuita solo ai dipendenti che hanno ottenuto un punteggio associato a un giudizio di adeguatezza, secondo il sistema di misurazione e di valutazione vigente.
9. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali, in caso di sanzione disciplinare della multa o superiore.
10. Ai soli fini della determinazione dei compensi per la performance individuale/organizzativa e di quanto previsto al comma precedente, sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.
11. I risparmi conseguenti all'abbattimento delle quote di premio secondo le modalità sopra descritte, ovvero in base alle giornate non lavorate, trattandosi di somme collegate agli obiettivi di struttura al cui conseguimento ha concorso l'intero personale, saranno distribuite al restante personale.
12. In applicazione dell'art. 48 CCNL del 23.02.2026, ad una quota limitata di dipendenti, pari al 10%, che consegua la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) Non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
 - b) Aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
 - c) Aver realizzato un numero di assenze, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro; sono equiparate alla effettiva presenza in servizio solamente le seguenti tipologie di assenza: ferie, festività soppresse, santo

patrono, riposo infrasettimanale compensativo della domenica, infortunio sul lavoro, maternità, permessi sindacali.

In caso di parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente a quello della valutazione ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed, infine, sulla base della anzianità anagrafica.

13. L'erogazione della performance sia organizzativa che individuale avviene, salvo espresse deroghe, in unica soluzione annuale a conclusione del processo di valutazione di competenza del Nucleo di Valutazione e della relativa validazione. Il diritto matura a condizione che il dipendente abbia prestato servizio effettivo per il periodo indicato al comma 9. Prima dell'erogazione, l'importo spettante è ridotto in proporzione ai giorni di assenza per malattia ai sensi dell'art. 71, c. 1, del d.l. 112/2008.

Art. 29 - Risorse destinate agli istituti indennitari

1. La quota destinata agli istituti indennitari (€ 392.900,00, pari al 37,22% della quota a contrattazione) finanzia le seguenti indennità, erogate nel rispetto dei criteri definiti nella Parte Normativa:

a) Indennità per condizioni di lavoro disagiate, rischiose o implicanti maneggio valori (art. 84-bis CCNL 23.02.2026):

personale esposto a RISCHIO	€. 2,50/giorno
personale esposto a DISAGIO	€. 3,50/giorno
personale addetto al MANEGGIO VALORI:	€. 3,00/giorno

graduate dal dirigente su tre livelli (basso/medio/alto);

b) Indennità di pronta reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018): compenso contrattuale per turni fino al 6° mensile; € 13,00 per turno dal 7° all'8°;

c) Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 23.02.2026): da € 500,00 a € 3.000,00 annui (fino a € 4.000,00 per Funzionari non EQ), determinate con scheda di valutazione di cui all'Allegato al CDI normativo;

d) Indennità di turno (art. 25 CCNL 23.02.2026), con maggiorazione del 10% della retribuzione oraria per prestazioni in giorno festivo infrasettimanale (art. 25, c. 5-bis);

e) Indennità di servizio esterno per personale Polizia Locale: € 7,00 al giorno per turni di almeno 6 ore con servizio esterno effettivo oltre il 90% del turno;

f) Indennità di funzione per personale Polizia Locale (art. 97 CCNL 23.02.2026): da € 1.000,00 a € 4.000,00 annui, determinate secondo la formula di ponderazione e i criteri di cui all'art. 22 del presente contratto.

2. Qualora le risorse stanziare non siano sufficienti, i compensi individuali sono proporzionalmente ridotti fino a concorrenza delle risorse disponibili.

Art. 30 - Risorse destinate ai differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali)

1. La quota destinata ai differenziali stipendiali (€ 25.000,00 pari al 2,29% della quota a contrattazione) finanzia le progressioni economiche per l'anno 2026. Le parti definiscono il seguente numero di differenziali attribuibili:

Area	N. dip. aventi diritto	Misura annua lorda (A)	N. differenziali (B)	Risorse necessarie C=A×B
Funzionari ed E.Q.	10	1.600,00	5	8.000,00
Istruttori	12	750,00	6	4.500,00
Operatori Esperti	26	650,00	13	8.450,00
Operatori	2	550,00	1	550,00
TOTALE	50		25	21.500,00

2. Le risorse destinate ai differenziali stipendiali costituiscono il limite massimo di spesa per l'istituto nell'anno 2026. L'eventuale differenza rispetto al costo effettivo dei differenziali attribuiti sulla base dei valori tabellari vigenti confluisce nelle risorse destinate alla performance individuale. Qualora, nel corso dell'anno 2026, intervengano nuove disposizioni contrattuali nazionali che modifichino i valori tabellari dei differenziali stipendiali con decorrenza retroattiva, le risorse stanziare saranno prioritariamente utilizzate per far fronte al maggiore onere derivante dall'adeguamento, con conseguente riduzione proporzionale della quota eventualmente da destinare alla performance individuale.
3. I differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio 2026.

Art. 31 - Risorse destinate al Welfare integrativo. Prime disposizioni applicative

1. Il Libero Consorzio Comunale di Ragusa considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. In applicazione dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022, nell'ambito delle risorse del fondo decentrato la quota di risorse da destinare all'attuazione del piano di welfare integrativo alla fine del triennio di applicazione del presente accordo corrisponde al 4% delle risorse soggette a contrattazione. Tali risorse vengono attribuite ai dipendenti sotto forma di credito welfare integrativo, secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
3. In sede di prima applicazione del presente contratto sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali del Libero Consorzio Comunale di Ragusa a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e che abbiano congiuntamente conseguito una valutazione non negativa, con votazione minima sufficiente pari a 85% nell'ultima valutazione e siano collocati in una soglia ISEE fino a € 28.000,00. Ai fini di tale calcolo, non si tiene conto del valore di eventuali polizze sanitarie.
4. In sede di accordo annuale, all'esito del monitoraggio periodo sull'implementazione dell'istituto, le parti verificheranno la sussistenza delle condizioni per modificare i presupposti abilitativi del credito di cui al comma 3.
5. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti aventi diritto.
6. Il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare, scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare, è definito Conto Welfare.
7. Al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio del personale umano secondo il modello di domanda che verrà fornito.
8. I servizi offerti dal piano welfare si articolano nei seguenti ambiti, che potranno essere oggetto di ampliamento:
 - a. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b. Iniziative di sostegno al reddito di famiglia
 - c. supporto all'istruzione dei figli;
 - d. attività culturali, ricreative, sportive e sociali.

A) POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

La polizza sanitaria è finalizzata alla copertura o al rimborso, totale o parziale, delle spese mediche sostenute dal dipendente.

Gli oneri finanziari per il pagamento del premio assicurativo base sono sostenuti in parte dal Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'Ente e in parte direttamente a carico dei dipendenti aderenti. La quota del premio a carico del Fondo è stabilita, in sede di contrattazione collettiva integrativa / delegazione trattante, nell'importo pro-capite annuo pari a € [indicare cifra, es.] per dipendente. La restante quota di integrazione del premio rimane a carico del singolo dipendente mediante trattenuta stipendiale.

Il dipendente ha la facoltà di estendere, a proprie totali spese e tramite trattenuta mensile in busta paga, le coperture assicurative al proprio nucleo familiare fiscale, nonché di aderire a pacchetti prestazionali integrativi opzionali proposti dalla compagnia assicuratrice aggiudicataria del servizio. L'Ente provvede all'affidamento del servizio di copertura sanitaria tramite procedura di evidenza pubblica, nel rispetto del Codice dei Contratti Pubblici. I criteri di aggiudicazione privilegeranno il miglior rapporto qualità/prezzo delle prestazioni offerte rispetto al premio base.

L'attivazione della polizza e il monitoraggio dell'andamento dei servizi sono oggetto di informazione periodica alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e alla RSU, con cadenza almeno annuale.

B) INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA

Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili esclusivamente le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente, dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo, trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta o della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati con cadenza annuale, nella prima busta paga utile.

C) SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEI FIGLI

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- a. acquisto libri scolastici e/o universitari;
- b. servizio di mensa scolastica e/o scuolabus;
- c. servizi ricreativi e formativi post scuola, nonché i servizi dei centri estivi;
- d. master universitari;
- e. tasse scolastiche di iscrizione dall'asilo nido all'Università.

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta di pagamento e il relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta o della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati con cadenza annuale, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

C) ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E SOCIALI.

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente per sé stesso per:

- f. l'acquisto di biglietti/abbonamenti al cinema, al teatro e/o al museo;
- g. l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- h. abbonamenti a palestre, piscina e/o altra diversa tipologia di attività sportiva.

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'acquisto e/o dell'abbonamento e il relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta o della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati con cadenza annuale, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

9. L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale. Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi. In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.
10. Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.
11. Ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

Art. 32 - Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni

1. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, gestite separatamente rispetto al Fondo Risorse Decentrate, ammontano per l'anno 2026 a € 134.248,86, così composte:
 - € 130.000,00 – stanziamento salario accessorio EQ anno 2026 (retribuzione di posizione e di risultato);
 - € 1.529,00 – incremento quota EQ di cui all'art. 79, c. 3, CCNL 2019/2021 (0,22% del monte salari 2018).
 - € 2.719,86 - incremento quota EQ di cui all'art. 58, c. 2, CCNL 2022/2024 (0,22% del monte salari 2021).
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL 23.02.2026, la retribuzione di posizione massima annua lorda per tredici mensilità è di € 22.000,00, da riproporzionare a seguito della pesatura, sulla base delle risorse disponibili. La quota destinata alla retribuzione di risultato è pari ad almeno il 20% delle risorse complessive, determinata con la formula $R = F / \Sigma p \times p.i.$ di cui all'art. 6, comma 4, della Parte Normativa.
3. In caso di attribuzione di compensi ex art. 17, c. 1, lett. h), CCNL 23.02.2026, la retribuzione di risultato è ridotta nelle percentuali progressive stabilite nell'art. 6 del presente contratto. Per gli incarichi *ad interim*, la maggiorazione è pari al 15% (incarico < 4 mesi), 20% (da 4 a

8 mesi) o 25% (> 8 mesi) del valore annuo della retribuzione di posizione dell'incarico ad interim, in ragione dell'esercizio finanziario.

Art. 33 - Criteri per l'erogazione dei compensi a specifica destinazione di legge

1. I compensi di cui all'art. 24, comma 2, sono erogati secondo i criteri e le procedure già disciplinati nel CDI 2023/2025 (artt. 14, 15 e 16 della Parte Normativa), che si intendono qui integralmente richiamati, con le seguenti precisazioni per il 2026:
 - a) Incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023): stanziamento € 300.000,00, erogati secondo l'atto organizzativo previsto dall'art. 45, c. 3, d.lgs. 36/2023, che dovrà essere adeguato nel rispetto dei seguenti criteri: percentuale massima per fase non superiore al 25% né inferiore al 5%; centralità alla fase di esecuzione; esplicitazione dei criteri di particolare complessità degli appalti di servizi e/o forniture ai sensi dell'art. 32 dell'allegato II.14 del codice;
 - b) Compensi professionali avvocatura: € 73.000,00 (art. 9 d.l. 90/2014);
2. I compensi di cui al presente articolo possono essere attribuiti anche ai titolari di Elevata Qualificazione, con applicazione del sistema di perequazione di cui all'art. 6 del presente contratto.

Art. 34 - Disposizioni finali della Parte Economica

1. Il presente accordo economico ha validità per l'anno 2026. Le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo destinato alla performance per l'anno in corso, nel rispetto delle disposizioni contabili vigenti. Le risorse di parte variabile non utilizzate costituiscono economia di bilancio.
2. Per l'anno 2026, le parti concordano di destinare l'importo di € 35.000,00 al pagamento dei compensi per i dipendenti del comparto che svolgono, secondo la normativa vigente, le funzioni di componente o segretario delle commissioni di concorso istituite dall'Ente; le parti concordano che la materiale erogazione di tali risorse è subordinata alla preventiva acquisizione di un parere ARAN, che l'Amministrazione si onera di richiedere. Eventuali economie maturate su tale importo sono utilizzate per incrementare l'importo destinato, per il corrente esercizio, alla performance.
3. Il presente accordo sarà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente > Personale > Contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 21, c. 2, del d.lgs. 33/2013.

4. Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo economico si rinvia alle disposizioni della Parte Normativa del presente CCI, al CDI 2023/2025 per le materie non ridisciplinate, e ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
5. Nei limiti delle risorse destinate complessivamente agl'istituti dell'articolo 29, per l'anno 2026 il compenso orario per il servizio di reperibilità è confermato nelle misure stabilite dal CDI 2023/2025, è fatto salvo il migliore trattamento stabilito nell'art. 8 comma 2.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DELLA
RSU

Tenuto conto che l'apertura di Palazzo La Rocca, in Ibla, nel tempo è divenuta una esigenza strutturale, si invita l'Amministrazione ad individuare una soluzione che consenta la remunerazione del personale assegnato al servizio nel rispetto del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte datoriale:

F.to BONANNO

Per le Organizzazioni Sindacali:

F.to FARRUGGIO

Per le RSU del Libero Consorzio Comunale di Ragusa:

f.to OCCHIPINTI	f.to SCRIBANO
f.to AGOSTA	f.to CARRABINO
f.to DIQUATTRO	f.to LEGGIO
f.to CASTELLO	f.to RANIOLO
f.to DIMARTINO	f.to IACONO