Comune di Cantello
Provincia di Varese

PRE INTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CANTELLO PARTE NORMATIVA 2026/2028 E PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2026

il giorno 26.05.2026 alle ore 14:15 presso la sede del Palazzo Comunale in Piazza Monte Grappa 1 in Cantello, ovvero in modalità video conferenza, ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali:

- La Delegazione di parte pubblica, costituita con Deliberazione di G.C. n. 26 del 24.03.2026 e composta dal Componente Monocratico:

Segretario Comunale	Dott. Rocco Ermidio	Presente
Responsabile di Area 1	Rag. Aldo Riva	Presente

- La Delegazione di parte sindacale, territoriali, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, convocate:

UIL FP	Assente
CISL FP dei Laghi	Assente

- La delegazione della RSU rappresentata da:

Arch.Paolo Turconi	Presente
Sig. Alberto Carrer	Presente

Rocco
Ermidio
26.05.2026
17:22:27
GMT+02:00

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 17.03.2026 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028";

VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n.41/2026, avente ad oggetto "INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA CCI NORMATIVO 2026/2028 ECONOMICO 2026 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, AI SENSI DELL'ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022 E DELL'ART. 58 DEL CCNL 23.02.2026"

VISTA la determinazione del Responsabile dell'Area 1, nr. 178 del 19.05.2026 avente ad oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2026 AI SENSI DELL'EX ART. 79 DEL CCNL FL 2019-2021, COME INTEGRATO E MODIFICATO DALL'ART. 58 DEL CCNL FL 2022-2024 DEL 23.02.2026 E VERIFICA DEL LIMITE PER IL SALARIO ACCESSORIO ART. 23, C. 2, D.LGS. 75/2017";

RICHIAMATA la certificazione sulla costituzione del Fondo anno 2026 resa da parte del Revisore Unico dei Conti con verbale n.12/2026 assunto al prot, dell'Ente n. 5095/2026;

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- **Art.1** Oggetto
- **Art.2** Ambito di applicazione
- **Art.3** Periodo di riferimento

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- **Art.4** Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- **Art.5** Attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- **Art.6** Progressioni economiche/differenziali stipendiali – requisiti e criteri generali
- **Art.7** Indennità condizioni di lavoro
- **Art.8** Indennità per specifiche responsabilità
- **Art.9** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- **Art.10** Welfare integrativo

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- **Art. 11** Indennità di servizio esterno (EX art. 56-quinquies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- **Art. 12**
- Incentivi per l'attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018), incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d. Lgs. 36/2023;
- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 208 Codice della Strada) ART. 67 C. 3 lett. C – CCNL 2016/2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cantello con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3

Periodo di riferimento

Il presente CCDI ha validità per il triennio 2026-2028 per la parte giuridica e per l'anno 2026 per la parte economica.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nel CCNL 2022/2024 (differenziali stipendiali) e l' indennità di comparto;
2. Le parti, vista la determinazione del Responsabile di Area 1 n. Gen 178 del 19.05.2026, prendono atto che il Fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'Ente è individuato per l'annualità economica 2026 come segue:

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	87.768
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche (peo + differenziali stipendiali)	26.493
Indennità di comparto	10.993
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Incremento retribuzione di risultato E.Q. (ex P.O.)	10.000
Riduzione stabile indennità di comparto	- 2.054
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	**45.432**
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	**42.336**

3. Le parti definiscono i seguenti criteri per ripartire, sulle somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art.59 del CCNL 2022/2024:

UTILIZZO RISORSE	ANNO 2026
Indennità condizioni di lavoro: rischio–(operai) *Art. 80 comma 2 lett. E CCNL 16.11.2022*	€ 2.700,00
Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori (economo-agenti contabili) - *Art. 80 comma 2 lett. C CCNL 16.11.2022*	€ 2.700,00
Indennità di servizio esterno PL *Art. 80 comma 2 lett. F CCNL 16.11.2022*	€ 1.200,00
Compensi per ufficiale di Stato Civile/ Ufficiale di Anagrafe/Relazioni con il pubblico *Art. 67 comma 2 lett. E CCNL 16.11.2022*	€ 2.000,00
Indennità di Specifiche Responsabilità- *Art. 80 comma 2 lett. E CCNL 16.11.2022*	€ 3.000,00
Indennità di produttività / performance individuale - *Art. 80 comma 2 lett. A-B CCNL 16.11.2022*	€ 12.362,94
Incentivi funzioni tecniche - *Art. 80 comma 2 lett. G CCNL 16.11.2022*	€ 5.000,00
Incentivi evasione tributaria - *Art. 80 comma 2 lett. G CCNL 16.11.2022*	€ 2.000,00
Incentivi art. 208 Codice della Strada - *Art. 67 C. 3 lett. C – CCNL 2016/2018*	€ 1.773,06
Welfare Integrativo – *Art. 82 CCNL 16.11.2022*	€ 9.600,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE	**€ 42.336,00**

4. Confluiscono nel fondo degli esercizi successivi le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti, fatta eccezione per quelle esplicitamente destinate a costituire risparmi di bilancio da disposizioni normative e contrattuali.

Art. 5

Attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti concordano che la somma destinata ai premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b) viene stabilita in € 13.362,94 per l'anno 2026.

2. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e Art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. La misura dell'indennità è definite sulla base dei seguenti criteri:
   - **a.** Incidenza di ciascuna delle causali di seguito riportate:
     - Rischio Art 16 CCDI Comma 3 (sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti del servizio lavori pubblici inquadrati nell'area degli operatori esperti): € 3.00 giornalieri lordi, per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio, pericolose o dannose. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, individuato dal Responsabile di Area avviene mensilmente sulla base della dichiarazione resa dallo stesso Responsabile, al fine della quantificazione della spettanza dovuta, per un massimo di € 2.700,00;
     - Maneggio valori Art 16 CCDI 2026/2028 Comma 2 (personale adibito a servizi che comportino in via continuativa maneggio di valori di cassa):

   b. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività implicanti il maneggio di valori:

   c. L'Ente corrisponde un'indennità di € 2,00 giornalieri (effetti di lavoro) per personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (personale adibito a servizi che comportino in via continuativa maneggio valori di cassa) ed € 3,00 per il personale nominato (con apposito atto) Economo, l'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività che comportano maneggio valori, per un massimo di € 2.700,00. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato con giusta nomina, avviene trimestralmente, desunto dai rendiconti trimestrali resi dagli agenti contabili per le giornate in cui risulta effettivamente svolta la mansione;

3. L'indennità si intende indicata per un rapporto di lavoro a tempo pieno; gli importi sono, di conseguenza, opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed erogati sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati ad incremento delle risorse destinate alla CCDI della successiva annualità economica;

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 84 CCNL 2022/2024 – Art.17 CCDI)

1. Al personale delle Aree degli Operatori Esperti (ex cat B) Aree Istruttori (ex cat. C) e Funzionari ed EQ (ex cat. D) non titolare di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza;

2. L'indennità è quantificata nell'importo previsto dal CCNL 16.11.2022 all'Art. 84, e potranno essere erogati anche mensilmente, prevista massima in Euro 3.000,00:

   - Compenso per compiti legati allo svolgimento derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico/amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi:

3. L'indennita per specifiche responsabilità potrà essere assegnata ed erogata, previo provvedimento del Responsabile di Area con indicazione della specifica responsabilità assegnata e la decorrenza decorrerà, al fine dell'erogazione del compenso dovuto, dalla data di assegnazione della specifica responsabilità e comunque a consuntivo di fine anno con apposite pesatura tra le responsabilità assegnate dai singoli Responsabili;
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati ad incremento delle risorse destinate alla CCDI della successiva annualità economica;

5. Per gli incarichi di Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafre e Relazioni con il Pubblico, al personale a tempo indeterminato delle aree Istruttori (ex cat. C) non titolare di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, a seguito di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, assegnando una indennità annua di importo da € 500,00 a € 1.000,00 per ogni dipendente;

Art. 9

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

(Art 16 CCNL 2022/2024 – Art.22 CCDI)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi titolari (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno 2026, è destinata una quota minima pari al 15 % del Fondo EQ 2026 e massima del 25%, la Giunta Comunale provvederà in sede di validazione della Performance a stabilire la quota da assegnare in virtù del fondo EQ;

Art.10

Welfare integrativo

(Art. 45 CCNL 2022/2024 – Art. 38 CCDI)

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 45, CCNL 2022/2024 sono attribuite le risorse pari a € 9.600,00;

2. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio nell'anno di riferimento. La somma complessiva destinate annualmente viene suddivisa in parti uguali, senza distinzione di Area di inquadramento, tra tutti i dipendenti beneficiari;

3. I risparmi comunque determinati vengono riattribuiti al personale già beneficiario proporzionalmente, arrotondando il valore del credito per difetto alla decina;

4. Sulla base della somma complessiva destinata annualmente viene determinata una somma unitaria media per dipendente in servizio nell'anno, in ragione di un anno intero di servizio. La stessa viene poi attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato, nel caso di assunzione e/o cessazione. Per il personale cessato per causa diversa dal pensionamento, la somma viene attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato e l'importo così determinato ridotto al 40%. Non vengono riconosciuti crediti qualora gli stessi siano inferiori ai € 50,00;

5. In relazione all'istituto, per le predette risorse sono destinate a finanziare iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 11

Indennità di servizio esterno (art. 47 CCNL 23.02.2026)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, assunto a tempo indeterminato, che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. L'indennità per servizio esterno per il personale della Polizia Locale è determinata in € 3,00 giornalieri, verrà liquidata mensilmente il mese successivo per le giornate in cui è stato reso servizio esterno.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 12

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- Gli incentivi per l'attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018) per complessivi € 2.000,00 da assegnarsi al personale dipendente a tempo indeterminato, nominato con apposito atto funzionario incaricato del tributo e/o collaboratore dello stesso.

- Gli incentivi per funzioni tecniche di cui art. 45 del d. Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma per € 5.000,00

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini del CCNL 2022/2024 e del CCDI 2026/2028.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

- L'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 disciplina le modalità con cui gli enti locali destinano i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni del Codice della Strada, prevedendo, tra queste, la possibilità di devolvere parte dei proventi stessi a finalità di assistenza e previdenza a favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale. Il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle predette risorse.

In esso sono definite:

- Le finalità;
- La determinazione annuale delle risorse;
- I destinatari delle risorse;
- Le finalità previdenziali ed i criteri di determinazione della quota individuale

La Giunta Comunale ha istituito il fondo delle risorse variabili per il raggiungimento di specifici obiettivi assegnati al Corpo di Polizia Municipale, finalizzati al potenziamento della sicurezza urbana e stradale con risorse finanziate dai proventi dell'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

L'Amministrazione Comunale per l'anno 2026, nell'ambito della determinazione delle quote di cui al citato comma 5 del D.lgs. 285/1992, ha destinato alle finalità previdenziali del personale della Polizia Locale del Comune di Cantello la somma massima di € € 1.773,06.

Le forme di previdenza integrativa possono essere attuate mediante adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio ai sensi dell'art. 98, comma 2, del CCNL 16/11/2022;

L'utilizzo di tali risorse si realizza nel rispetto delle condizioni di seguito descritte.

1) innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità o quantità dei servizi del servizio controllo e sicurezza sul territorio, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza.

2) Definizione di un progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, secondo le linee programmatiche indicate dall'Amministrazione comunale. L'erogazione dei premi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi di vigilanza è subordinata alla previa verifica del Nucleo di valutazione sui risultati raggiunti.

3) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati.

4) La relazione finale deve evidenziare, altresì, il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

La quota annuale oltre oneri a carico dell'Ente è determinata come segue:

- 70% destinato al Responsabile dell'Area;
- 30% destinato al personale con funzioni di Agente di Polizia Locale;

Le somme vengono erogate al personale a tempo determinato e/o indeterminato dell'Ente, per le prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;

L'incontro si conclude alle ore 15:43

Le parti convengono:

- con l'approvazione della pre-intesa come meglio dettagliata nelle pagine e negli articoli precedenti, per il CCDI parte economica 2026;
- a seguito delle osservazioni e integrazioni da parte RSU, si approva CCDI parte normativa triennio 2026– 2028;

Letto e sottoscritto

Cantello, lì 26.05.2026

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE

PARTE PUBBLICA

Dott. Rocco Ermidio

_____

PARTE SINDACALE

_____//_____

PARTE RSU

Alberto Carrer

_____

Paolo Turconi

_____