CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI GABIANO

Anno 2026-2028

SOTTOSCRITTO IN DATA

16.09.2026

COMUNE DI GABIANO (Provincia di Alessandria)

L'anno duemilaventisei, il giorno 16 del mese di settembre, alle ore 9:30 presso la sala consiliare del Comune di GABIANO si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Laura Pagani

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CSA REGIONI AUTONOME	**ERNESTINO STORNINI**

- **Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

Nome	Cognome
Matteo	Mussone

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 23 febbraio 2026.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 23.02.2026, è così composta:
   - Per la parte datoriale:
     Dott.ssa Laura Pagani (Presidente)
   - Per la parte sindacale:
     I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
     Matteo Mussone
     I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
     CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI: Ernestino Stornini

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 23.02.2026, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.59 CCNL 23.02.2026), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata,e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 23.02.2026)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici Funzioni essenziali Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità Servizi o uffici Funzioni essenziali Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Funzioni essenziali Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità Servizi o uffici Funzioni essenziali Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità Servizi o uffici

Servizi o uffici

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: Contingenti: 1

Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	1

[]

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° 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;

c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

d) le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
   a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
   b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
   c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
   a. nel rispetto del limite massimo consentito, la ☐ HYPERLINK "https://www.aranagenzia.it/orient-applicativi/quali-sono-i-soggetti-titolari-del-diritto-dindire-lassemblea-sindacale-i-dirigenti-sindacali-di-una-o-s-non-firmataria-del-ccnl-possono-indire-lassemblea-sindacale/"☐RSU unitariamente intesa e i soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017☐ possono indire assemblee del personale che riguarda la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche in modalità telematica, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
   b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
   c. in caso d'assemblea, anche in modalità telematica, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
   d. la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale;
   e. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
   f. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.
   g. le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in

ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la mail aziendale individuale.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
   I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
   II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
   III. Promozione delle pari opportunità;
   IV. Qualità dei servizi erogati;
   V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta e se istituita la banca delle ore, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. In applicazione dell'art 20 c. 1 lett. b del CCNL 23.02.2026 il fondo dello straordinario è incrementato di euro **664,07** per un totale di euro **664,07** (per enti senza DIRIGENZA) comportando una corrispondente decurtazione della parte stabile del fondo. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle

elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 c. 2 lett. d del CCNL 16.11.2022.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi) mesi nei seguenti casi:

   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
   Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella banca delle ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in 180 ore annuali.
   Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
3. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
   Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
7. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
   a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
   b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
   c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.

   A partire dal 2026 l'importo minimo sarà pari a € 2, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026
2. La misura dell'indennità giornaliera definita poco sotto tiene conto delle:
   a) valutazioni dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

3. Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:

   a. Particolare articolazione di orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo. Necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – organismi istituzionali). Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

   b. Prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico.

   La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori (TRA 1 E 15 € GIORNALIERI):

   - € 3 al giorno

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

   a. Con sostanze chimiche e biologiche;
   b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
   c. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
   d. Attività con esalazioni di rifiuti nocivi per la salute di qualsiasi genere;
   e. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti (es. decespugliatore) atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
   f. Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
   g. Conduzione cucina;
   h. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

i. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e del patrimonio comunale;
j. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
k. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
l. Trasporto scolastico

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 3 al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati **Importi maneggiati giornalieri**	**Indennità** **€/giorno**
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	2,00
Oltre € 3.001,01	2,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del o EQ, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 15 € giornaliero.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.
8. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e maneggio valori.

* non è da considerare valore il bancomat.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

- Direzione e/o coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa con particolare interazione verso l'interno/esterno.;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione (a titolo di esempio incarico attribuito al Sindaco/Assessore per i Comuni di ridotte dimensioni o attribuzione incarico al Segretario C.le).

- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro e/o squadre di operai, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale, laddove tale fattispecie sia una condizione non tipica dell'inquadramento professionale e sia intensa differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. L'espressione "specifiche responsabilità" non coincide con la "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità avrà un importo fino a € 3.000,00 per le area degli Istruttori e Area operatori Esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
   - Grado di Complessità in rapporto alla quantità e complessità delle responsabilità connesse;
   - Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura e/o sostituzione in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione);
   - Grado relazioni esterne ed interne;
   - Responsabilità Economica e Amministrativa;
3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per le area degli Istruttori e Area operatori Esperti e € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:

   a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
   b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
   c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche

responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Nel caso in cui l'E.Q. non provvede diversamente l'incarico si intende automaticamente rinnovato. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.
7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima come sopra stabilita;
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
9. In caso di assenza, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze, o impedimento superiore a 60 giorni continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
10. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q:

    -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

    -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, precedute da almeno un richiamo scritto;

    -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

    -in caso di trasferimento ad altro Servizio.

11. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per la medesima motivazione o responsabilità.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 23.02.2026 al personale che, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 2 ore consecutivamente, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità a partire dal 2026, l'importo minimo sarà pari a € 2, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026, ed è graduata entro i seguenti importi:
   - € 15 al giorno

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del E.Q. sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, di norma entro il primo quadrimestre dell'anno successivo e su attestazione del E.Q.

Art. 14 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
   a. siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
   b. Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
   c. il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. (o strumento analogo di programmazione) e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
   d. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O. (o strumento analogo di programmazione), di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo e comunque nel rispetto di quanto definito dalla norme;
   e. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance (o strumento analogo di programmazione);
   f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito

dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.;

g. la valutazione intermedia, se effettuata, si esprime con un giudizio non numerico;
h. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;
i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 15 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 15-19 del CCNL del 23.02.2026, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:

   a. Competenza

   b. Problem Solving

   c. Finalità.

   La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione.
   Nel caso di conferimento al titolare di EQ anche dell'incarico di Vicesegretario, l'ente dovrà tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.
2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.
3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

   a. Dimensione

   b. Responsabilità e Relazioni

   c. Professionalità

d. Gestione

4. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione, fatto salvo quanto prima da specifiche norme, prima della scadenza con atto scritto e motivato avviene nei seguenti casi:

   a. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;

   b. intervenuti mutamenti organizzativi;

La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 5 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina (lasciare la frase se si opta per la corrispondenza del mandato del Sindaco) , il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area/servizio dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

In sede di pesatura degli obiettivi di Performance, la totalità delle risorse riservata alla remunerazione dell'indennità di risultato verrà ripartita proporzionalmente tra gli obiettivi di performance in relazione al peso attribuito ad ogni singolo obiettivo. Il budget individuale di risultato sarà determinato dalla somma degli importi conferiti agli obiettivi assegnati ad ogni Elevata Qualificazione e liquidato sulla base della valutazione complessiva ottenuta.

2. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

   Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** (o 89,99%) si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
   Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del

valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area/servizio dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
   - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
   - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 18 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%.**
3. Tutti i dipendenti dell'Ente (compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare) hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 9 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 3 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
    - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
    - Valutazione tra il **70% e il 94,99%:** distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
    - Valutazione inferiore **al 70%:** nessuna distribuzione di produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **alla fascia di eccellenza** vengono distribuiti ai dipendenti che ottengono valutazioni pari alla fascia di eccellenza. In caso contrario le risorse rappresentano economia.
12. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.

   La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 15.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di elevata qualificazione è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 30.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di E.Q.

Art. 20 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi alle funzioni tecniche.
2. Gli incentivi sono riconosciuti al personale dipendente dell'Ente che svolge le funzioni tecniche individuate dalla legge, nell'ambito delle attività di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, secondo i principi di valorizzazione delle professionalità interne, responsabilizzazione e miglioramento dell'efficienza amministrativa.
3. I criteri di riparto del fondo, le percentuali di attribuzione tra le diverse funzioni, le modalità di costituzione e gestione del fondo medesimo, le condizioni e i tempi di erogazione, nonché le eventuali ipotesi di riduzione o esclusione dell'incentivo, sono disciplinati da apposito Regolamento dell'Ente adottato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023.
4. I criteri di definizione del Regolamento di cui al comma precedente è stato oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di relazioni sindacali.

Art. 21 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle

somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente (o l'E.Q.) dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo, se è possibile convertirlo in risultati compatibili con i punteggi in vigore presso questo Ente. In caso contrario dovrà utilizzare gli strumenti di questo Ente. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

   Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

4. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di livello di performance B associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

   I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

   a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
   b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza professionale verrà valutata, come da allegato A (Allegato file "Valutazione Esperienza Professionale"), dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà i titolari di EQ. A tal proposito i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale dovranno, prima di procedere a tale valutazione, incontrarsi al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, e l'Esperienza professionale il 40%
6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolai di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
   - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
   - Anzianità di servizio presso l'Ente;
   - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
10. Al fine di agevolare la partecipazione del personale alle procedure di progressione all'interno degli Enti privi di dirigenza, l'Ente procederà alla predisposizione di una graduatoria unica.
11. Al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore sono previste separate graduatorie, per le procedure di progressione economica orizzontale riservate al personale Responsabile di Area Funzionale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, qualora il titolare di E.Q. debba valutare altri dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari.
12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale e dei differenziali tabellari eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 22 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)

1. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL 23.02.2026, che introduce delle modifiche ad alcuni aspetti della disciplina in materia di sistema di classificazione professionale, si stabilisce che le progressioni tra le aree di cui all'art. 13 c.6 e 7 del CCNL 16.11.2022 possono essere previste entro il termine del 31.12.2026;
2. Secondo quanto stabilito in sede di confronto sindacale ai criteri definiti dal CCNL sono attribuiti i pesi come appresso indicati:

CRITERI	PESO
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	50%
Titolo di studio;	30%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	20%

Tali criteri e la disciplina di dettaglio della procedura valutativa saranno ulteriormente definiti in apposito regolamento comunale.

a) L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti
□□**PESO**□ □ Da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori □ Punti 10□ □ Da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori

	PESO
Da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori	Punti 10
Da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori	Punti 15
Da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori	Punti 20
Oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori	Punti 25
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	Minima: punti 5 Buona: punti 10 Rilevante: punti 15 Elevata: punti 20
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	Minima: punti 2 Buona: punti 3 Rilevante: punti 4 Elevata: punti 5

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori
□□**PESO**□ □ Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente, e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente, e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 20
Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 22
Laurea Triennale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 23
Laurea Magistrale e oltre 5 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 25
Assolvimento obbligo scolastico e da 8 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 5
Assolvimento obbligo scolastico e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 10
Assolvimento obbligo scolastico e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 15
Assolvimento obbligo scolastico e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	Minima: punti 5 (8 in presenza solo di obbligo scolastico) Buona: punti 8 (10 in presenza solo di obbligo scolastico) Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo di obbligo scolastico) Elevata: punti 15 (20 in

	presenza solo di obbligo scolastico)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10

Per il passaggio verso l'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

☐☐**PESO**▯ ▯ Laurea e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori ▯ Punti 10▯ ▯ Laurea e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori

	PESO
Laurea e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 10
Laurea e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 15
Laurea e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 20
Laurea e oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 25
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 10 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 15 a 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da oltre 20 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori	Punti 20
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	Minima: punti 5 (8 in presenza solo di Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente) Buona: punti 8 (10 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente) Rilevante: punti 12 (15 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente) Elevata: punti 15 (20 in presenza solo Diploma di scuola secondaria di secondo grado, o titolo equipollente)
Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10

b) Il punteggio relativo al Titolo di Studio sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Operatori Esperti

☐☐**PESO**▯ ▯ Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente▯ Punti 10▯ ▯ Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente il posto da ricoprire

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente	Punti 10

Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente il posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinenti il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente al posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori

□□**PESO** Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente Punti 10 Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente al posto da ricoprire

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente al posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinente il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente il posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

Per il passaggio verso l'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

□□**PESO** Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente Punti 10 Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente il posto da ricoprire

	PESO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado o titolo equipollente attinente il posto da ricoprire	Punti 15
Lauree Triennale	Punti 20
Lauree Triennale attinente il posto da ricoprire	Punti 23
Laura Specialistica	Punti 25
Lauree Specialistica attinente il posto da ricoprire	Punti 28
Master	Punti 30

c) Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni:

□□PESO Percorsi formativi certificati attinenti al posto da ricoprire, come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di valutazione

	PESO
Percorsi formativi certificati attinenti al posto da ricoprire, come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di valutazione	Punti 10

Competenze linguistiche:

□□**PESO**□ □ KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco

	PESO
KET inglese / DELF A1 e A2 francese / DELE A1 e A2 spagnolo / Goethe-Zertifikat A1 e A2 tedesco	Punti 0,80
PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco	Punti 1,00
FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco	Punti 1,50
CAE inglese / DALF C1 francese / DELE C1 spagnolo / Goethe-Zertifikat C1 tedesco	Punti 2,00
CPE inglese / DALF C2 francese / DELE C2 spagnolo / Goethe-Zertifikat C2 e superiori tedesco	Punti 3,00

□

Competenze informatiche:
□□**PESO**□ □ ECDL Base (4 moduli base) / MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic□ Punti 1,00□ □ ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera) / MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert

	PESO
ECDL Base (4 moduli base) / MOS 1 programma Office/ EIPASS Basic	Punti 1,00
ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera) / MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert	Punti 1,50
ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/ EIPASS Progressive	Punti 2,00
ECDL Advanced (1 modulo Advanced a scelta libera) / MOS Expert	Punti 2,50
ECDL Expert (3 moduli Advanced su 4 a scelta libera) / MOS Master/ EIPASS Pubblica amministrazione	Punti 3,00

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali:
□□**PESO**□ □ Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea□ Punti 2,00

	PESO
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	Punti 2,00
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	Punti 4,00

□

Art. 23 - Trattamento accessorio personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale è riconosciuto una quota pari al 60% delle voci dei: premi collegati alla performance individuale e organizzativa, ind. di funzione e specifiche responsabilità, differenziali tabellari conseguite nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco secondo quanto previsto dall'art. 46 del CCNL 23.02.2026. Tale articolo si applica dal 1.1.2027.

□ □

2. Tale somma potrà essere erogata con carattere di fissità e periodicità mensile FINO A CONCORRENZA DI QUANTO IL dipendente in distacco percepiva mensilmente nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata alla formazione del personale una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
   - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
   - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni EQ si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 25 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro impiegato per l'attività di sicurezza e di pulizia stradale necessario per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ai sensi ai sensi dell'art. 56 c. ter CCNL 16.11.2018, dell'articolo 22 comma 3 bis del DL 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38 comma 5 del CCNL del 14.09.2000 e ss.mm.ii..

2. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori e promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari.

3. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonchè quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.

4. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

5. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 26 – Welfare integrativo

1 Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo di cui all'art. 59 CCNL 23.02.2026, le risorse destinate a misure di Welfare integrativo ai sensi dell'art. 45 CCNL 23.02.2026 sono finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022, nel limite del 5 % delle somme disponibili alla contrattazione decentrata. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle relative alle economie da Piani di razionalizzazione, di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018 e all'art. 16, commi 4, 5 e 6, del DL. n. 98/2011.

3. L'istituto è ordinariamente rivolto a tutto il personale che presta servizio presso l'amministrazione, assunto presso l'amministrazione o temporaneamente assegnato, al fine di garantire l'accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo. E', invece,

escluso che il dipendente assegnato temporaneamente possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta servizio in comando e presso l'amministrazione con la quale è instaurato il proprio rapporto di lavoro. Per il personale temporaneamente assegnato, mediante accordi specifici, le parti possono valutare un accesso limitato ai benefici di cui al comma 1 lett. d) .

4. Può partecipare ai benefici di cui al comma 1 il personale che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento (inteso quale ad esempio il rimborso della medesima retta mensile dell'asilo nido), in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia.
5. E', inoltre, escluso che il dipendente neoassunto possa cumulare benefici presso l'amministrazione in cui presta o ha prestato servizio nel corso dell'anno (da intendersi come cumulo per il medesimo periodo). A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
6. Le somme che a consuntivo risultassero non spese per l'anno di riferimento, sono destinate all'incremento delle risorse del Fondo dell'esercizio successivo se non finanziate da risorse variabili
7. Nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti e alle fasce di esenzione, le somme erogate ai lavoratori come welfare integrativo non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini fiscali, in virtù della esenzione dovuta alla loro natura sociale, nonchè esclusi dal versamento dei contributi previdenziali, oneri riflessi, a carico del lavoratore.
8. Ai fini di una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l' amministrazione può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente, anche per la stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e).
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce eventuali disposizioni inseriti in precedenti accordi.

Art. 27 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, di destinare somme di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026, ove ne ricorrano le condizioni, a favore del personale assegnato a tempo parziale per le prestazioni rese a seguito di convenzione tra Enti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale può comprendere gli emolumenti di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 da destinare al personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per le prestazioni effettuate per effetto di accordi e convenzioni, compresi i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, per i dipendenti a tempo pieno di altri Enti (personale in eccedenza). Per il personale assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, sono a carico delle risorse di cui all'art. 59, i differenziali stipendiali maturati nell'ente con il quale è instaurato l'altro rapporto di lavoro.

3. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato ad altro Ente, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'Ente utilizzatore
4. Le risorse previste dal comma 2 sono destinate secondo i criteri stabiliti per gli altri dipendenti.
5. Gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio del proprio personale temporaneamente assegnato ad altro Ente, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'Ente utilizzatore

Art. 28 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale (confronto)

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 23 del CCNL è fissato, rispettivamente, in 3 mesi su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 29 – Politiche di age management (confronto)

1. Al personale con maggiore esperienza che abbia superato i sessanta anni di età può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti lavorativi e l'attività di docenza al fine di valorizzare l'esperienza acquisita. Con conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale.
2. Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, fermo restando la compatibilità con le esigenze di servizio, una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione part time, di accesso al lavoro agile e da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino un equilibrio con la vita privata.
3. Per il personale prossimo alla quiescenza l'amministrazione si impegna a valutare la riduzione del numero di turni notturni e l'esonero dai servizi di reperibilità in orari notturni, previo assenso scritto del dipendente.

Art. 30 – Criteri per la individuazione delle coperture assicurative del personale (confronto)

1. Al fine di promuovere la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione, saranno adottate azioni per la copertura assicurativa dei rischi per il personale.
2. L'amministrazione, nei limiti degli stanziamenti di bilancio, si impegna a stanziare almeno 80% del costo del premio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, le necessarie iniziative, per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

Art. 31 – Criteri per il conferimento di mansioni superiori (confronto)

3. L'attribuzione delle mansioni superiori avviene su decisione del Segretario Comunale, previa richiesta del titolari di Elevata Qualificazione in cui si presenta la specifica necessità.

4. Le mansioni sono attribuibili in via prioritaria, al personale della medesima struttura ove si è verificata la vacanza, sulla base delle competenze professionali esercitate dal dipendente.
5. Le mansioni superiori sono conferite con atto scritto che dovrà contenere:
   - l'indicazione nominativa del dipendente sostituito;
   - il periodo di conferimento delle mansioni previsto nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti;
   - le motivazioni dell'attribuzione;
   - il possesso degli eventuali titoli professionali necessari;
   - la quantificazione della differenza economica da corrispondere sull'intero trattamento stipendiale ed accessorio previsto per l'area superiore.

ART. 32 - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza

1. L'amministrazione, su base volontaria, intende estendere alle lavoratrici madri di svolgere lavoro notturno fino al compimento del secondo anno di età del bambino. Tale aspetto sarà possibile estenderlo, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche alle situazioni di madri con figli con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 e al personale prossimo alla quiescenza.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 33 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 34 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. L'amministrazione si impegna a proseguire con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
5. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 35 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).
   I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
   - Propositivi su:
   - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
   - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
   - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
   - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
   - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
   - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
   - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
   - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

- Consultivi, formulando pareri su:
- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- Di verifica su:
- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 36 – Protezione dati personali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 dal D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 37 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 38 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Allegati:

1 - "Valutazione Esperienza Professionale"

2 – "Modalità di utilizzo delle risorse dell'anno 2026"

ALLEGATO A

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE_____AREA._____UFFICIO

_____

1. In aggiunta alla valutazione sulla Performance, viene di seguito valutata l'Esperienza Professionale che concorrerà per il 40% sulla valutazione totale

Valore massimo 100	**Punteggio**
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area ❖ Minima: punti 45 ❖ Buona: punti 46 ❖ Rilevante: punti 47 ❖ Elevata: punti 50 ❖ Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza ❖ Minima: punti 45 ❖ Buona: punti 46 ❖ Rilevante: punti 47 ❖ Elevata: punti 50	

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Gabiano **Data:** **16.09.2026**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		**FIRMA**
1. Presidente	Dott.ssa Laura Pagani	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
1. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	Ernestino Stornini	
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	**FIRMA**
Matteo Mussone	