

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
MONGRANDO
PARTE NORMATIVA**

Anni 2026-2027-2028
(Fino a stipula nuovo CCNL)

SOTTOSCRITTO IN DATA

08/06/2026

Preintesa del 21/05/2026

Disposizioni Preliminari

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....

Art. 3 - Interpretazione Autentica.....

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....

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

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario.....

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

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro.....

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

Art. 12 - Indennità di funzione Polizia Locale.....

Art. 13 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....

Art. 14 - Turno.....

Art. 15 - Reperibilità.....

Art. 16 - Centro Estivo del personale Asilo Nido

Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

Art. 18 - 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).....

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni.....

Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa.....

Art. 21 - Premi correlati alla performance individuale

Art. 22 - Maggiorazione del premio individuale

Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Art. 24 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche.....

Art. 25 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.....

Art. 26 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)

Art. 27 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

<i>Art. 28 – Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto)</i>	
<i>Art. 29 – Criteri relativi alla Formazione</i>	
<i>Art. 30 – Welfare integrativo</i>	
<i>Art. 31 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione</i>	
<i>Art. 32 – Incremento per centralisti non vedenti</i>	
<i>Art. 33 – Integrazione della disciplina sull’orario multiperiodale (confronto)</i>	
<i>Art. 34 – Politiche di age management (confronto)</i>	
<i>Art. 35 – Criteri per il conferimento di mansioni superiori (confronto)</i>	
<i>Art. 36 - Articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali dell’orario di lavoro di cui all’art.22 (confronto)</i>	
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE _____	
<i>Art. 37 - Eccedenza di Personale</i>	
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL’AMBIENTE DI LAVORO _____	
<i>Art. 38 - Prevenzione e sicurezza dell’ambiente di lavoro</i>	
<i>Art. 39 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	
<i>Art. 40 – Protezione dati personali</i>	
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	
<i>Art. 41 - Monitoraggio e verifiche</i>	
<i>Art. 42 - Norme finali</i>	

COMUNE DI MONGRANDO
(Provincia di BI)

L'anno duemilaventisei, il giorno 08 del mese di Giugno, alle ore 15:00 presso la sala Consigliare del Comune di MONGRANDO si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale Dott. Franceschina Daniele
2. Componente	D.ssa Di Giusto Stephanie
3. Componente	D.ssa Folchini Elisa
4. Componente	D.ssa Sasso Paola
5. Componente	Geom Trocca Giada

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL-FP	Costa Maurizio
UIL -FPL	
CSA RAL	

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
DAVIDE	LAVINO
CATERINA	ROSSO

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.

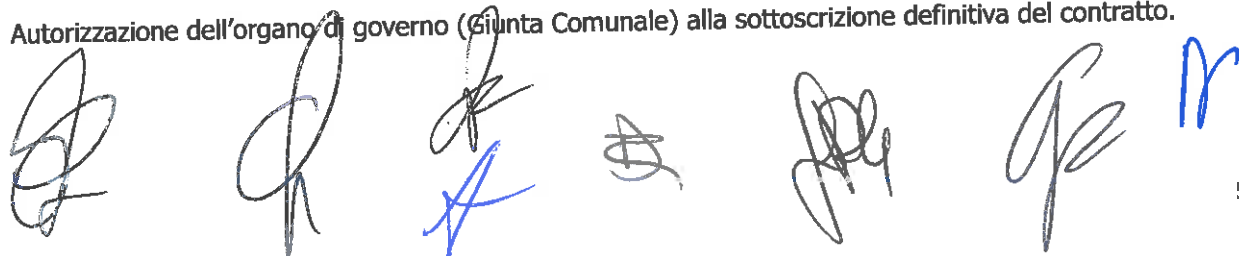
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- 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).

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, arranged horizontally. From left to right: a small, stylized signature; a circular signature; a signature with a blue 'm' above it; a blue checkmark; a signature with a blue 'h' above it; a signature with a blue 'S' above it; and a signature with a blue 'R' above it.

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. FRANCESCHINA Daniele (Presidente)

Dott.ssa DI GIUSTO Stephanie (Componente)

Dott.ssa FOLCHINI Elisa (Componente)

Dott.ssa SASSO Paola (Componente)

Geom. TROCCA Giada (Componente)

- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

LAVINO Davide

ROSSO Caterina

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

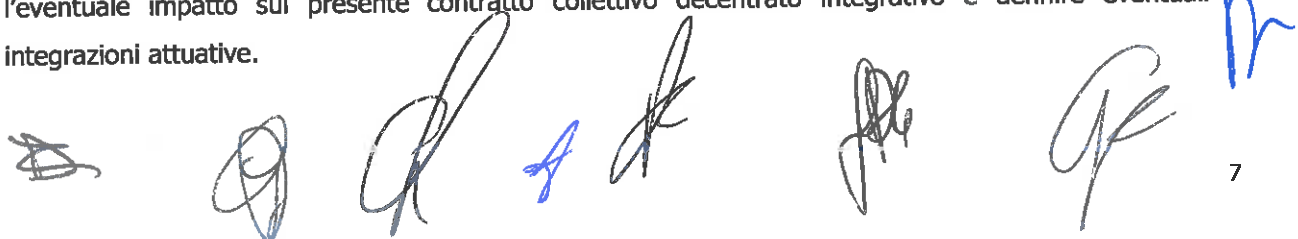
COSTA Maurizio (CISL FPS)

... (UIL FPL)

... (CSA RAL)

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
Stato civile Elettorale	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. 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.	Professionalità: Ufficiale dello stato civile/anagrafe - Istruttore Contingenti: 1
Cimiteriale Rete stradale	Ricevimento e inumazione delle salme. Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale	Professionalità: Operatore Esperto Contingenti: 1

Polizia Locale Protezione civile	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;	Professionalità: Istruttore – Agente di polizia municipale Contingenti: 1
Personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni di scadenze contributive/stipendiali.	Professionalità: Istruttore – Contingenti: 1

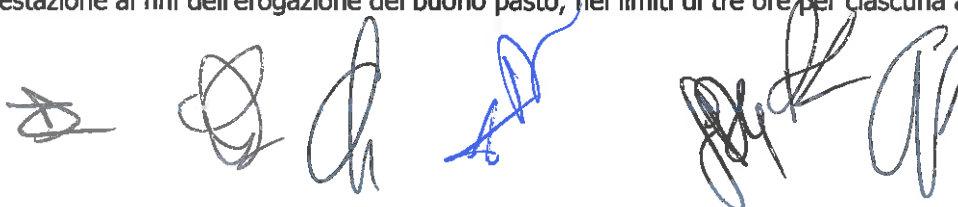
Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- 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 indicano 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a blue checkmark, and several other initials and signatures in black and blue ink.

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 statutarie 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 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, 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.

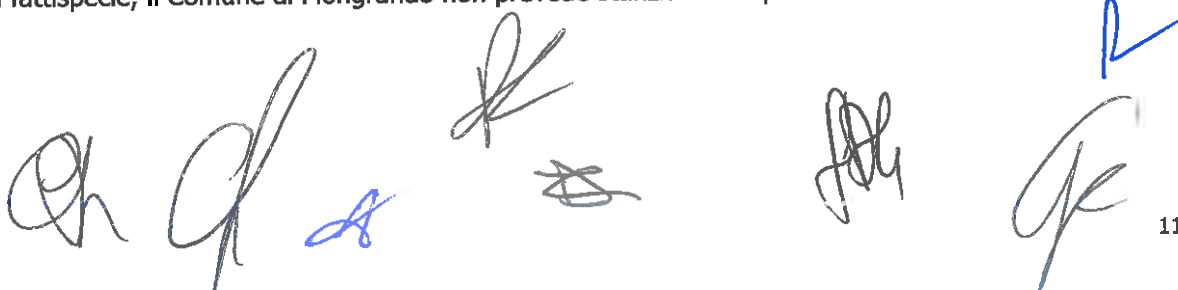
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

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. Nella fattispecie, il Comune di Mongrando non prevede stanziamento per lavoro straordinario.



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

Art. 9

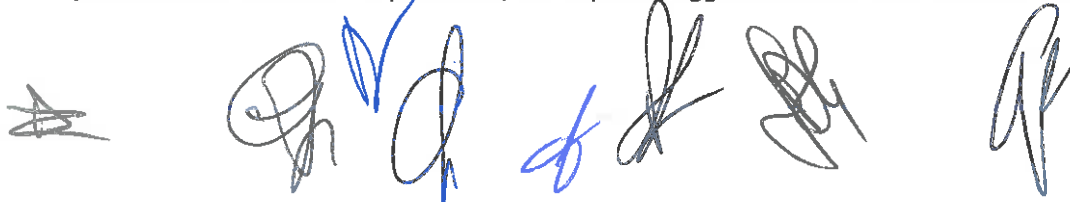
- Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

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 finanziarie 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. Lgs 150/2009;

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata come integrata dagli artt. 84 bis CCNL 16.11.2022 e 59 c. 3 bis del CCNL 23.02.20, 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.
2. Si definisce attività disagiata una particolare articolazione di orario nei momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse rispetto al normale orario di servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Le indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria pari a € 2,00 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.

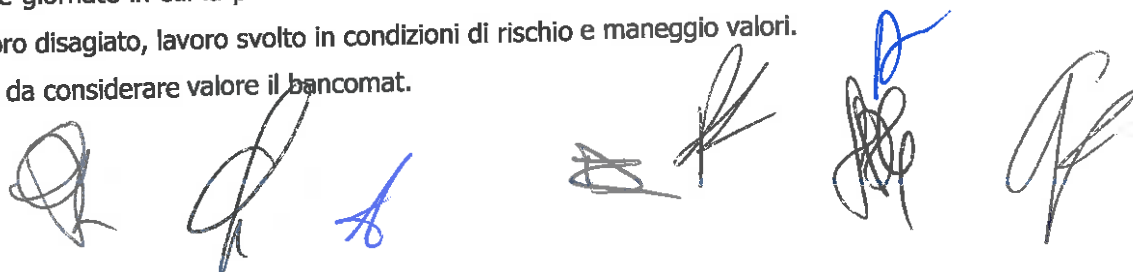
L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a € 2,00 al giorno;

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 € 1.500,00	-
da € 1.500,01 a € 4.000,00	1,00
da € 4.001,01 a € 10.000,00	1,30
Oltre € 10.000,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato dal Responsabile Titolare di 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.
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. 11 - 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:

- Coordinamento di un Ufficio e 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 superiore ai due mesi.
- 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 intesa 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 ad un limite di € 1.500,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità in rapporto alla quantità e complessità delle responsabilità**

connesse : 33%

- Grado di complessità Giuridica : valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

- **Complessità direzionali organizzative: 33%**

- Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura e/o sostituzione in caso di assenza del responsabile di Elevata Qualificazione): valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
- Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33%;



• **Responsabilità: 33%**

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
- Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 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:

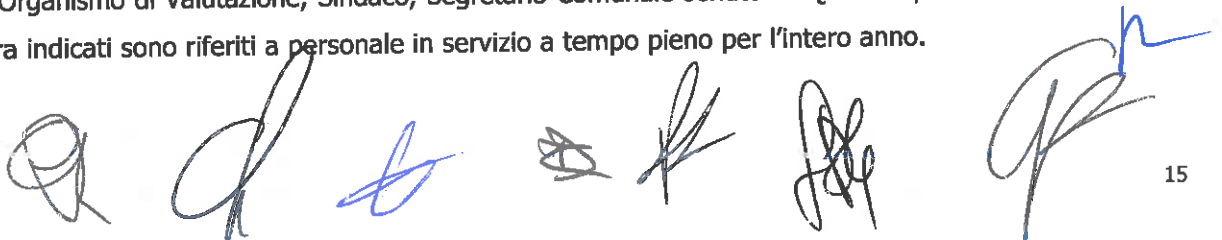
- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti 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. (Parere ARAN RAL 1284)

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.

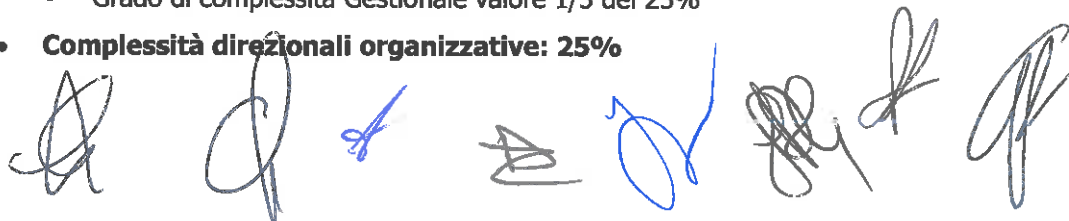
7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dall'Organismo di Valutazione, Sindaco, Segretario Comunale sentito l'E.Q. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.



8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 1.500,00 €;
 - 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. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
- 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 superiore ai 2 mesi;
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino a 1.500,00 € elevabili fino ad un massimo di € 2.500,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 25%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%
 - **Complessità direzionali organizzative: 25%**



- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
- Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
- Numero di dipendenti sui quali sussistono compiti di tutoraggio o coordinamento o guida gruppo di lavoro: valore 1/6 del 33,33%;

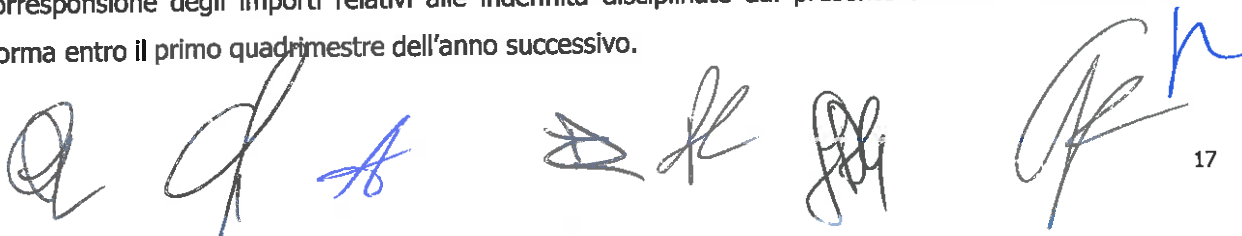
• **Responsabilità e grado rivestito: 25%**

- Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
- Strategicità: valore 1/4 del 25%;
- Grado rivestito: valore 1/4 del 25%

• **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**

- Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
- Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
- Sociali: valore 1/4 del 25%;
- Ambientali: valore 1/4 del 25%;

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, tenendo conto anche di eventuali possibilità di finanziamento introdotte da nuove normative, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. 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. (Parere ARAN RAL 1284)
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza dell'E.Q. della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. 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 indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. 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.



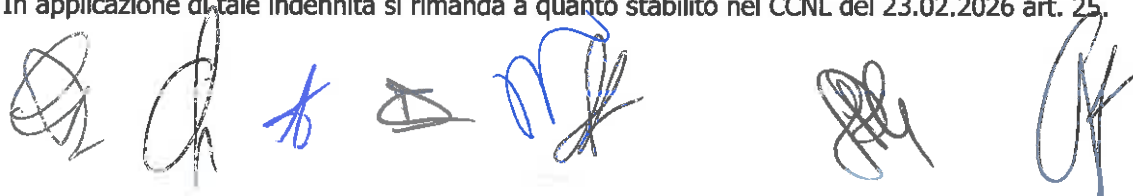
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Nucleo di Valutazione, Sindaco, Segretario Comunale sentito l'E.Q. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
7. La misura 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 di € 1.500,00/2.500,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed E.Q.;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. 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 indennità di funzione, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
8. 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;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - in caso di trasferimento ad altro Servizio.
9. 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 4 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;
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 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL del 23.02.2026 art. 25.



2. Nel Comune di Mongrando non esistono figure professionali rientranti nella fattispecie.

Art. 15 - Reperibilità

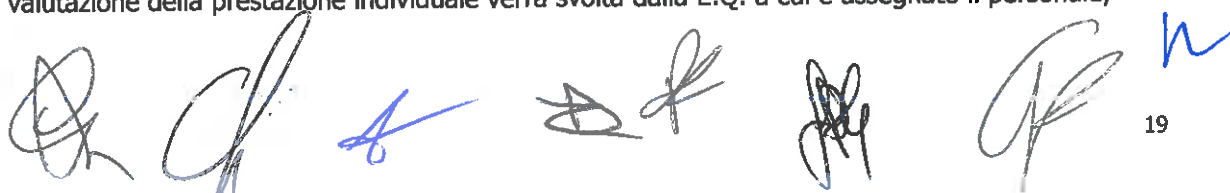
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Nel Comune di Mongrando non esistono figure professionali rientranti nella fattispecie.

Art. 16 – Centro Estivo del personale Asilo Nido

1. Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 141/09/2000, il personale educativo, nei periodi di chiusura degli asili nido, può essere utilizzato per l'attuazione di attività integrative. Tale attività viene individuata nella realizzazione del centro estivo presso l'asilo nido comunale nel periodo fine giugno e mese di luglio.

Art. 17 - 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:
- 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;
 - Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - 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;
 - 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;
 - l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance (o strumento analogo di programmazione);
 - 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.;
 - la valutazione intermedia, se effettuata, si esprime con un giudizio non numerico;
 - 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 entro 10 giorni dalla consegna della scheda valutazione.
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. 18 - 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 dall'OIV coadiuvato dal Sindaco e dal Segretario Comunale, 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. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. In caso di assenza, fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa, o impedimento continuativo superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di E.Q. l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle leggi vigenti.
6. 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;
7. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 5 anni

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'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura dell'OIV coadiuvato dal Sindaco e dal Segretario Comunale. 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.
2. L'indennità di risultato sarà compresa tra il 20% e il 40% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance –e pesati dal Nucleo di Valutazione in termini assoluti.
3. 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%** 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.



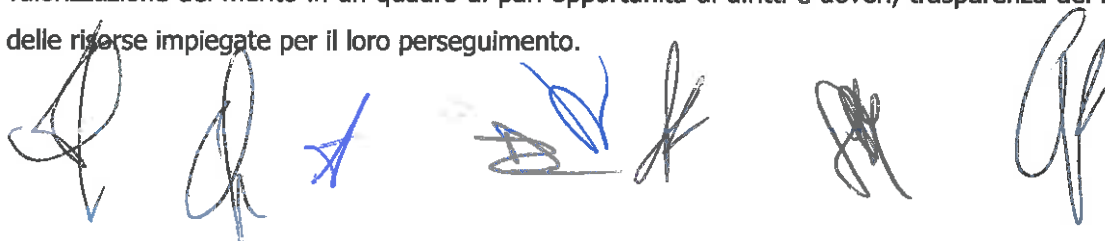
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'area 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. 20 - 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 percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata 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 90%
 - 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.

Art. 21 - 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 al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente** nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi rappresentano economia che, se di parte variabile, confluiscono nel bilancio.
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 22 - Maggiorazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 23.2.2026 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale individuato tra coloro che hanno conseguito la migliore valutazione individuale. Qualora i dipendenti con valutazione individuale migliore superassero tale percentuale, si ripartirà il budget del 30% tra questi.

Art. 23 - 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 e sulla base dei regolamenti comunali in materia di compensi previsti dalla legge.
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 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di elevata qualificazione è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 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. 24 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi funzioni tecniche

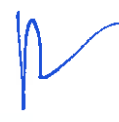
1. Le parti, richiamato il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45, convengono che l'Ente, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, destina apposite risorse finanziarie per gli incentivi alle funzioni tecniche.
2. Gli incentivi sono riconosciuti 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. 25 - 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, 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.
 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 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.
- Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale, di almeno 90% di media, prendendo come riferimento il triennio precedente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nel quadriennio nel caso di assenza;
 - b. l'assenza, negli ultimi 3 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa
4. 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 nel quadriennio (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).
 - 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 1 (Allegato 1 "Valutazione Esperienza Professionale"), dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori e funzionari non titolari di E.Q., la cui valutazione spetterà al Nucleo di Valutazione coadiuvato dal Sindaco dal Segretario Comunale.
 5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 65%, l'Esperienza professionale il 35%.



6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari 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 conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del quadriennio;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 - Anzianità di permanenza nella medesima categoria;
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. 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.
11. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da almeno 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 5%.

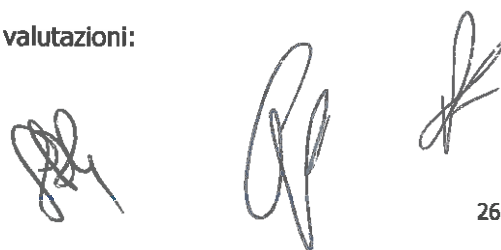
Art. 26 - Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022 (Confronto)

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
a.	<i>Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;</i>	50%
b.	<i>Titolo di studio;</i>	30%
c.	<i>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.</i>	20%

- 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	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	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	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	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	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	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	Punti 10

Competenze linguistiche:

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

Art. 27 - Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce, secondo le modalità indicate nell'art. 27 del CCNL 23.2.2026, al personale buoni pasto sostitutivi, o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Possono usufruire del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o serali con una pausa non inferiore a trenta minuti¹ da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare di E.Q. tra le 12:00 e le 14:00;
3. Così come previsto dal comma 10 dall'art. 27 del CCNL 23.2.2026 per l'area della vigilanza e polizia locale, impegnate nelle attività di protezione civile è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti (almeno), che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.
4. È previsto il riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, oltre che in lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, i quali si impegnano ad effettuare obbligatoriamente una pausa non inferiore a trenta minuti che dovrà essere accertata anche mediante autodichiarazione del lavoratore.
5. Non competono i buoni pasto al personale assente per permesso sindacale.

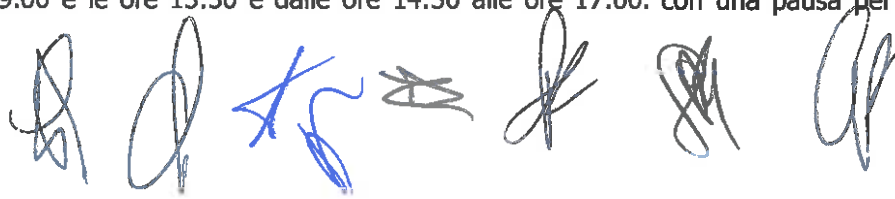
¹ Il contratto stabilisce che il beneficio spetti ai dipendenti impegnati in turnazioni che prevedano una prosecuzione dell'attività lavorativa tra diverse fasce orarie della giornata. In particolare, il diritto scatta nei casi di: a) lavoro mattutino che prosegue nel pomeriggio; b) attività pomeridiana con estensione in fascia serale; c) turni serali che si prolungano nelle ore notturne. Elemento imprescindibile è la presenza di una pausa minima di trenta minuti, durante la quale il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio. Rimane fermo un limite chiaro: non è possibile ricevere più di un buono pasto nella stessa giornata, anche in presenza di turni articolati. Nel caso di utilizzo della mensa, il contratto ribadisce il principio della partecipazione economica del dipendente, che è tenuto a coprire un terzo del costo complessivo del pasto. La quota viene calcolata: sulla base del prezzo stabilito nella convenzione, se la mensa è affidata a un gestore esterno; sui costi effettivi di alimenti e personale, se il servizio è gestito direttamente dall'ente. Il contratto affida alla contrattazione collettiva integrativa il compito di individuare specifiche figure professionali che, per garantire la continuità dei servizi, possono usufruire di pause per il pasto con durata e collocazione flessibili. Il riferimento è a settori come protezione civile, polizia locale, vigilanza, scuola, servizi educativi, biblioteche e musei.



Art. 28 – Lavoro agile e lavoro da remoto. (Confronto)

1. Al fine di garantire l'equilibrio tra flessibilità individuale e funzionalità del servizio, le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e da remoto, conformemente alle disposizioni contenute negli artt. 40- 41-42 del CCNL 23.02.2026, come di seguito indicato:

- L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, impegnati nelle attività che possono essere svolte in chiave agile, che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
- La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
- Particolare attenzione deve essere prestata per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità, che possono usufruire di un numero di giorni di attività resa in modalità agile, superiori rispetto a quelle previste per il restante personale.
- Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile non può superare, di norma, le 10 giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
- Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro agile dandone comunicazione all'amministrazione.
- Per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei Responsabili di Servizio titolari di Elevata Qualificazione, il lavoro agile non può superare, di norma, le 10 giornate lavorative, a titolare di funzioni di coordinamento e controllo, equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
- L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità e inoperabilità; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.
- Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro come da vigente CCNL, le/i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa – eventualmente anche part time – in modalità lavoro agile secondo la seguente distribuzione giornaliera:
 - a) fascia di contattabilità: dal lunedì al venerdì: prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 9.00 e le ore 13:30 e dalle ore 14:30 alle ore 17:00. con una pausa per il pranzo di



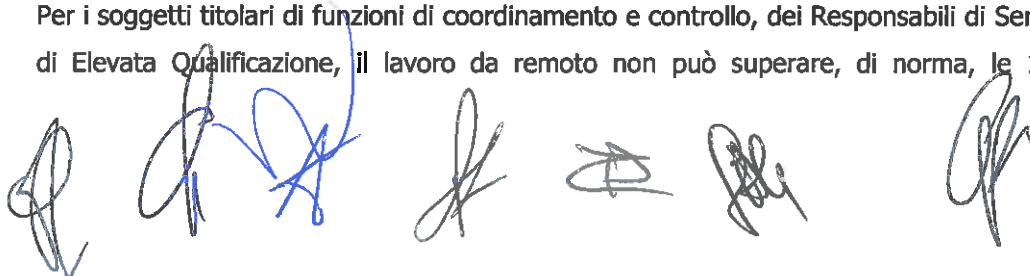
almeno 30 minuti da collocarsi di norma, fatto salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare di E.Q. tra le 12:00 e le 14:00

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa: dalle ore 20.00 alle ore 7.00 del giorno successivo

- Nelle giornate in lavoro agile non potranno in ogni caso essere maturate ore in conto flessibilità (banca delle ore).
 - Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
 - Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
 - Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/lavoratrice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.
 - Ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.
2. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:
- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
 - L'Amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite lavoro agile qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;



- Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (es.: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).
 - Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come "non smartabili", dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
 - Il titolare di E.Q. verifica, se le attività in cui è impegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro agile, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro Agile. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato.
3. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono i seguenti:
- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempre che vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.
4. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del lavoro da remoto:
- L'attività in lavoro remoto è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
 - La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro da remoto – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
 - Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità organizzativa.
 - Il ricorso alla prestazione lavorativa da remoto non può superare, di norma, le 10 giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
 - Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro remoto dandone comunicazione all'amministrazione.
 - Per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei Responsabili di Servizio titolari di Elevata Qualificazione, il lavoro da remoto non può superare, di norma, le 10 giornate

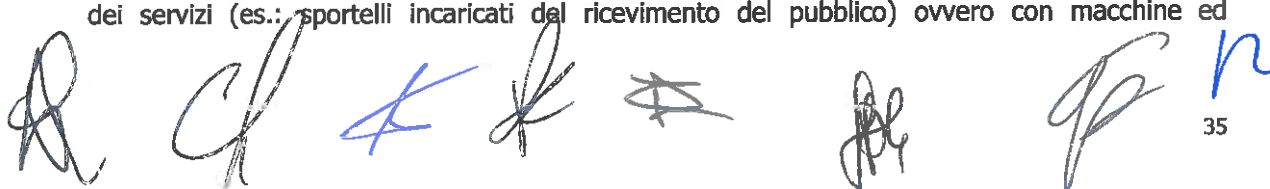


lavorative, a titolare di funzioni di coordinamento e controllo, equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.

- L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità da remoto; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità da remoto.
- Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
- Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro da remoto dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
- Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice da remoto dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro da remoto, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.

5. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro da remoto, i cui criteri sono i seguenti:

- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità da remoto non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
- L'Amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite da remoto qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
- Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (es.: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico) ovvero con macchine ed



attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

- Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto quelle evidenziate come "non smartabili" dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
- Il titolare di E.Q. verifica, se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro da remoto, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro da remoto. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato

6. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, a parità di condizioni, sono i seguenti:

- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro da remoto ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e i presupposti di idoneità, in base alle attività svolte ed alla compatibilità dei luoghi.

Art. 29 – 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 Titolare di EQ si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.



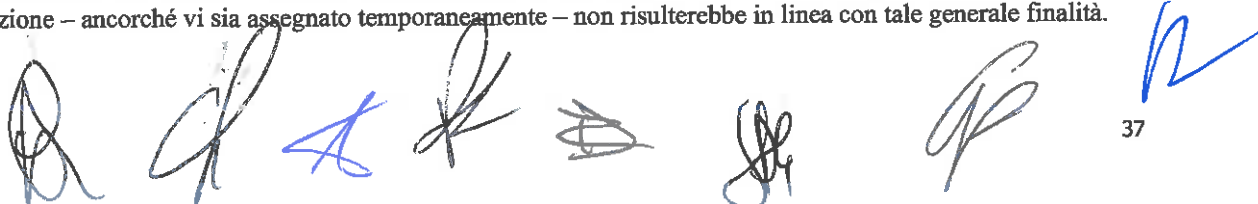
Art. 30 – Welfare integrativo

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 determinato in sede di 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)².

² PARERE ARAN Id: 31115 Precedente ID: CFC127

Nella locuzione "propri dipendenti" presente nell'articolo dedicato al welfare aziendale è ricompreso anche il personale di ruolo temporaneamente assegnato ad altre pubbliche amministrazioni (cd. comandati out) ed il personale di ruolo presso altre amministrazioni temporaneamente assegnato presso l'amministrazione (cd. comandati in)?

L'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 55 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022 relativo al welfare aziendale è ordinariamente rivolto al personale che presta servizio presso l'amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che lo stesso sia assunto presso l'amministrazione o vi sia temporaneamente assegnato. Ciò in considerazione della generale finalità di accrescimento del benessere dei lavoratori e di miglioramento del clima organizzativo sottesa a tale istituto. Il mancato riconoscimento di tali benefici al personale che presta servizio presso l'amministrazione – ancorché vi sia assegnato temporaneamente – non risulterebbe in linea con tale generale finalità.



Art. 31 – Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione

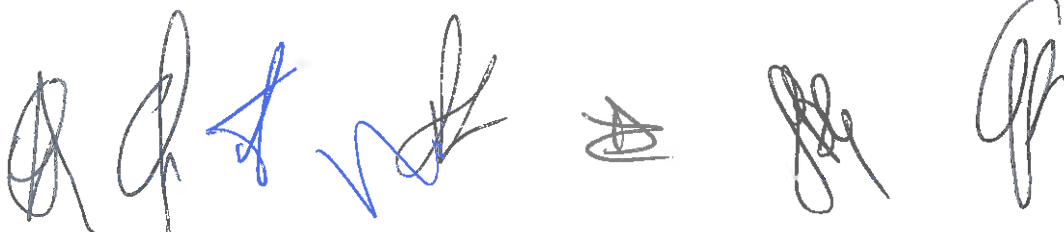
1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, di destinare somme di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026, ove ne ricorrano le condizioni, a favore del personale assegnato a tempo parziale per le prestazioni rese a seguito di convenzione tra Enti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 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. 32 - Incremento per centralisti non vedenti

1. Le parti concordano che, l'indennità riconosciuta ai centralinisti non vedenti ai sensi all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985 è carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Tuttavia, si dovrebbe escludere che un 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.

Considerazioni parzialmente diverse potrebbero inoltre essere avanzate per alcune categorie di benefici, le quali, per la loro particolare natura, richiedono una continuità nelle erogazioni. Si pensi, ad esempio, a benefici consistenti nel versamento di quote integrative ai Fondi di previdenza complementare. In tali casi, dunque, la contrattazione integrativa – alla quale compete, come è noto, la individuazione dei criteri per i piani di welfare – potrebbe valutare, fermo restando il necessario rispetto del complessivo *budget* di spesa, il riconoscimento di taluni benefici anche a personale in comando *out*. Anche in questo caso, dovrebbe però escludersi il cumulo dei benefici presso diverse amministrazioni.



Art. 33 - 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 (CCNL dice 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2. L'Ente non è interessato dalla fattispecie.

Art. 34 – 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.

Art. 35 – Criteri per il conferimento di mansioni superiori (confronto)

1. 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.
2. 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.
3. 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. 36 - Articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art.22 (confronto)

1. L'attività in lavoro su quattro giornate è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, impegnati nelle attività che possono essere svolte su quattro giornate, che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.



2. L'amministrazione individuerà i servizi e le attività che possono essere effettuate su quattro giorni settimanali, i cui criteri sono i seguenti:
 - Lo svolgimento della prestazione di lavoro su quattro giorni non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
 - Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili quelle evidenziate come *"non eseguibili su quattro giorni"*, dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
 - Il titolare di E.Q. verifica, se le attività in cui è impegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro su quattro giornate, possano essere svolte e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro su quattro giornate. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato.
3. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro su quattro giornate a parità di condizioni, sono i seguenti:
 - lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva, personale prossimo alla quiescenza. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE

Art. 37- 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 V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 38 - 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.

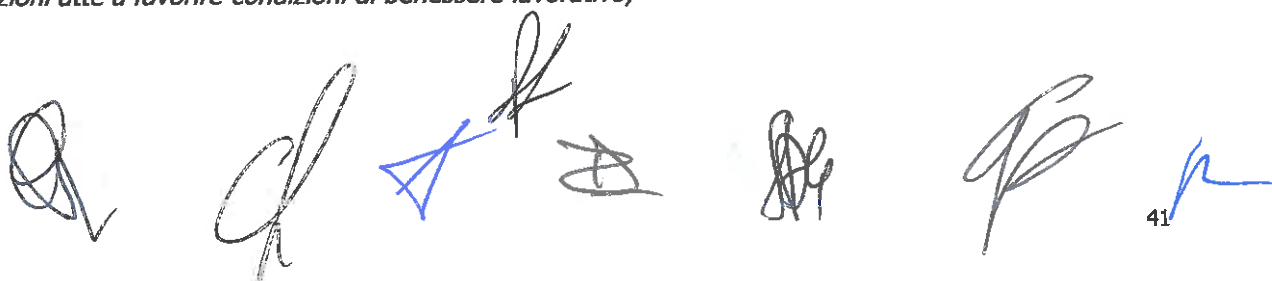
Art. 39 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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 (Responsabile incarico di E.Q. e non responsabile).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Segretario.

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;*



41

- *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 può adottare 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. 40 – 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 VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 41 - 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. 42 - Norme finali

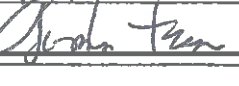
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

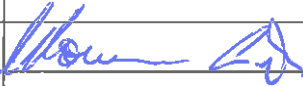
Allegati:

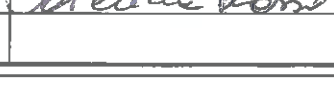
1 - "Valutazione Esperienza Professionale"



SOTTOSCRIZIONE:**Luogo: Mongrando****Data: 08/06/2026**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Segretario Comunale Dott. Franceschina Daniele	
2. Componente	D.ssa Di Giusto Stephanie	
3. Componente	D.ssa Folchini Elisa	
4. Componente	D.ssa Sasso Paola	
5. Componente	Geom. Trocca Giada	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CISL-FP	Costa Maurizio	
UIL -FPL		
CSA RAL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
LAVINO DAVIDE		
ROSSO CATERINA		

ALLEGATO 1

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 35% sulla valutazione totale

Valore massimo 100	Punteggio
❖ Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. ❖ Il numero massimo degli anni a cui attribuire punti è di 10 anni	

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI
MONGRANDO**

Parte economica

Anno 2026

Sottoscritto in data

08/06/2026

Preintesa del

21 Maggio 2026

COMUNE DI MONGRANDO

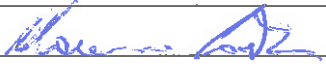
(Provincia di Biella)

L'anno duemilaventisei, il giorno 8 del mese Giugno di alle ore 15:00 presso la sala Consigliare del Comune di Mongrando si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	FRANCESCHINA Daniele 
2. Componente	DI GIUSTO Stephanie 
3. Componente	FOLCHINI Elisa 
4. Componente	SASSO Paola 
5. Componente	TROCCA Giada 

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL FP	COSTA Maurizio 
UIL-FPL	
CSA RAL	

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Cognome	Nome
LAVINO	Davide 
ROSSO	Caterina 

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.), ove presenti, e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 23 Febbraio 2026.

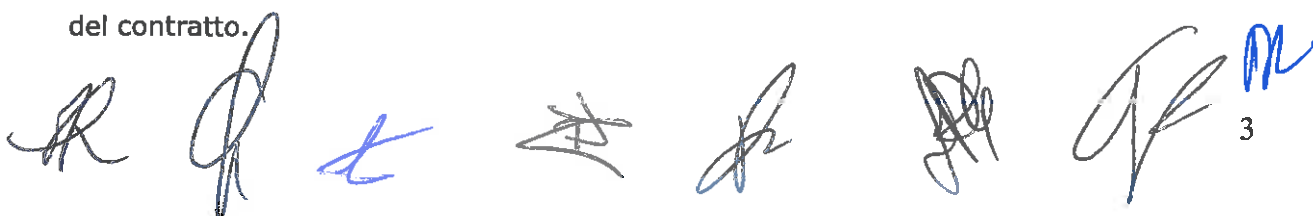
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- 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 da 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 conti, 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 verifichi 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.



3

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).

Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte pubblica:

FRANCESCHINA dott. Daniele (Presidente)

DI GIUSTO D.ssa Stephanie (Componente)

FOLCHINI D.ssa Elisa (Componente)

SASSO D.ssa Paola (Componente)

TROCCA Geom. Giada (Componente)

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

LAVINO Davide

ROSSO Caterina

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

COSTA Maurizio (CISL FP)

(UIL – FPL)

CSA RAL

The image shows a collection of handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately ten signatures in total, arranged in a loose horizontal line. Some signatures are more stylized and cursive, while others are more legible. The signatures are likely those of the individuals listed in the text above, representing the public and syndicate parts of the negotiating delegation.

Comune di Mongrando

Parte Economica Anno 2026 al Contratto Decentrato Integrativo

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2026**



A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there is a stylized 'A', a signature, a signature, a signature, a blue signature, a signature with blue initials, and a signature.

COMUNE DI MONGRANDO		
COSTITUZIONE FONDO risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 23/02/2026		
ANNO 2026		
A) - Risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità		
Art. 79 c. 1-2CCNL 16-11-2022		euro
Unico importo consolidato (Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018)		€ 43.884,95
Art. 67 c. 2 lett. a	Incremento personale in servizio alla data del 31.12.2015 CCNL 21.05.2018	€ 1.497,60
Art. 67 c. 2 lett. b	Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere CCNL 21.05.2018	€ 1.172,60
Art. 67 c. 2 lett. c	RIA Personale cessato CCNL 21.05.2018	€ 3.547,31
Risorse stabili 2022 (Art. 79 C. 1 lett a CCNL 16-11-2022) Unico importo consolidato di cui all'art. 79 c. 1 lett. a)		€ 50.082,46
Art. 79 c. 1 lett. b	Incremento personale in servizio alla data del 31.12.2018 (€ 84,50 x 19 unità)	€ 1.605,50
Art. 79 c. 1 lettera d	Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere	€ 1.765,88
Art. 79 c. 1-bis	Differenziali stipendiali B3 B1 - D3 D1	€ 3.374,70
Art. 79 c. 2 lettera a	RIA Personale cessato (Art 67 c. 3 l d CCNL 21/05/2018)	€ 1.132,43
Risorse stabili di cui all'Art. 79 CCNL 16-11-2022		€ 57.960,95
CCNL 23-02-2026 Incrementi risorse stabili		
Art 58 c. 1	Incremento 0,14% Monte salari 2021	€ 712,21
CCNL 23-02-2026 ART. 60 C. 2 Riduzione parte stabile per conglobamento Indennità di comparto di cui all'Art 33 CCNL 22 /01/2004		
ART 60 c. 2	Riduzione parte stabile	€ 2.104,20
TOTALE RISORSE STABILI (A)		€ 58.568,96
B)- Risorse con caratteristiche di eventualità e variabilità		
Art. 79 CCNL 16-11-2022		
Comma 2 Lett. a)	Risorse derivanti da disposizioni di legge (Art. 67 c. 3 lett. c - Art 70-ter ISTAT) CCNL 2018	
Comma 2 lett. b	Somma pari al 1,2% M.S. 97	€ 4.825,61
Comma 3	0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, annualità 2026	€ 583,60
Art. 58 CCNL 23-02-2026		
Comma 2	0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01.01.2025, quota d'incremento del fondo proporzionale, annualità 2026	€ 567,93
Comma 2	0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dal 01.01.2025, quota d'incremento del fondo proporzionale, annualità 2025	€ 567,93
Incentivo funzioni tecniche Art. 45 D.Lgs 36/2026		
Incentivo funzioni tecniche (gara mensa)		€ 8.415,00
Art. 79 ccnl 16/11/2022		
Comma2 lett c)	Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento (art.67 c. 3 e 5 lett. b)	€ 8.000,00
Art. 58 ccnl 23/02/2023		
Art 58 c. 1	Incremento 0,14% Monte salari 2021 ANNO 2024	€ 712,21
Art 58 c. 1	Incremento 0,14% Monte salari 2021 ANNO 2025	€ 712,21
ART. 17 C. 5CCNL 01/04/1999		
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999	Incremento Economie Fondo anno 2025	€ 474,00
ART. 33 D.L. 30/04/2019 n. 34 convertito L. 28/06/2019 n. 58		
Art. 33 D.L. 34/2019 c. 2 ultimo periodo	Incremento dotazione organica (2018-2026)	€ 9.385,72
	Decurtazione variabili per incremento RIA	€ 4.679,74
TOTALE RISORSE VARIABILI (B)		€ 29.564,47
	Decurtazione stabili Quota Destinata a Fondo E.Q.	€ 3.670,90
	Incremento dotazione organica da destinare al FONDO E.Q.	€ 7.531,21
TOTALE FONDO A) + B)		74.931,32

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2026**

Dettaglio per singola voce

Indennità condizioni di lavoro
(Art. 10 parte normativa CDI vigente)

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dagli artt. 84 bis CCNL 16.11.2022 e 59 c. 3 bis del CCNL 23.02.2026, 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.

Indennità condizioni di lavoro			
Dipendenti	Importo giornaliero	Giorni medi annui	Spesa €
2 Cantonieri.	€ 2,00	241	964,00
Addetto Attività Esecutive P.T. 50%	€ 2,00	241	241,00
Autista scuolabus	€ 2,00	241	482,00
		Totale	1.687,00

Indennità Personale Educativo Asili Nido

Indennità Educativa per il personale docente dell'Asilo Nido (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000):

Importo annuo: € 2.478,80

Indennità personale Educativo Asilo Nido (art. 6 CCNL 05/10/2001):

Importo annuo: € 1.363,20;

Indennità Educatori art. 31 c. 7 ccnl 14/09/00 (€ 61,97 x 10 mesi)				
Educatori	Numero Educatori	Mesi	Importo Mensile	Totale annuo
Tempo Pieno	4	10	61,97	2.478,80
	TOTALE			2.478,80

Indennità Educatori art. 6 ccnl 5/10/01 (€ 340,86 annui)				
Educatori	Numero Educatori	Mesi	Importo Mensile	Totale annuo
Tempo Pieno			28,40	1.363,20



	4	12	
	TOTALE		1.363,20

Centro estivo personale asilo nido

(Art. 31 CCNL c. 5 CCNL 14/09/2000 – ART. 16 parte normativa CDI)

Importo annuo: € 1.200,00

Progetto Centro Estivo			
Dipendenti	Importo giornaliero	Giorni	Spesa €
4 Tempo-Pieno	15,00	20	1.200,00
		Totale	1.200,00

Particolari Posizioni di Responsabilità

(Art. 84 CCNL 16.11.2022 ART. 11 parte normativa CDI vigente)

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Importo annuo: € 1.500,00

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali competono specifiche responsabilità:

Indennità Specifiche Responsabilità			
Dipendenti	Importo annuo	mesi	Spesa €
Istruttore. Tecnico	1.500,00	12	1.500,00
	TOTALE		1.500,00

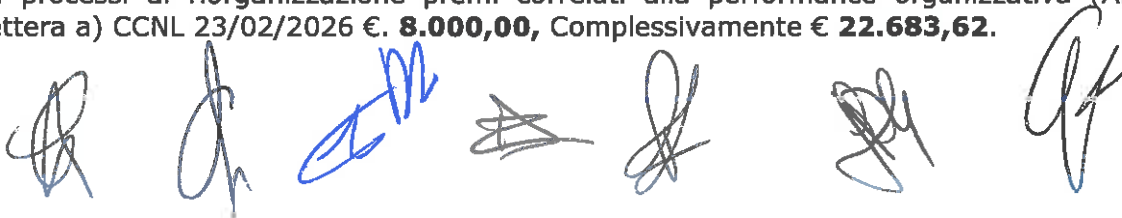
Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno 2026, di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.04 come modificato dall'art. 60 del CCNL 23.02.2026, ammonta a **€ 7.036,08** (cifra suscettibile di variazione +/- in base al consuntivo di fine anno)

Indennità di Comparto 2026						
Dipendenti	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 2005	Importo mensile 2005	Quota conglobata a carico del fondo CCNL 23/02/2026	Importo annuo conglobato
			Colonna (2)	Colonna (3)	colonna (3) CCNL 2026	€
N. 1 Operatore p.time nato Tempo pieno	Ex cat. A	12	2,47	12,19	3,32	136,08
N.4 Operatori Esperti	Ex Cat. B	12	6,00	29,58	8,06	1.320,96
N. 10 Istruttori	Ex Cat. C	12	7,01	34,35	9,40	3.835,20
N. 4 Funzionari Titolari di B	Ex Cat. D	12	7,95	39,00	10,62	1.743,84
TOTALE						7.036,08

Produttività Individuale e Organizzativa art. 59 c. 2 lett. a) – b) CCNL 23.02.2026

1 - Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi premi correlati alla performance individuale (Art. 59 c. 2 lett. b) **€ 14.683,62** nonché a fronte di processi di riorganizzazione premi correlati alla performance organizzativa (Art. 59 c.2 lettera a) CCNL 23/02/2026 **€ 8.000,00**, Complessivamente **€ 22.683,62**.



2 – Le parti prendono atto che l'utilizzazione delle risorse del fondo art. 59 c.2 lettera a) CCNL 23/02/2026 avverrà secondo criteri selettivi, secondo il merito ed i risultati raggiunti, utilizzando allo scopo il sistema di valutazione utilizzato per la corresponsione del sistema di incentivazione del personale con esclusione di qualunque automatismo, in coerenza con gli obiettivi gestionali e stanziamenti contenuti nei documenti programmatici quali il bilancio e il piano esecutivo di gestione.

Progressione Economica Orizzontale

L'art. 26 della Parte normativa del Contratto Decentrato Integrativo disciplina "Criteri per l'effettuazione delle procedura delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022".

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali, già realizzate negli anni precedenti, ammonta ad **€ 26.517,62**.

Per quanto attiene l'anno 2026 vengono previste le seguenti progressioni orizzontali

- ✓ Area degli Operatori Esperti n. 2 progressione
 - ✓ Area degli istruttori n. 1 progressioni
- Per un valore di **€ 2.050,00** complessivi

Incentivo Funzioni Tecniche

Art. 24 Parte normativa CDI vigente

Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ed in particolare l'art. 45

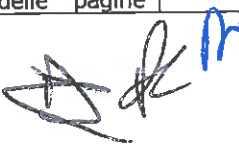
Le somme a disposizione nel presente integrativo ammontano ad € 8.415,00 riferite alla gara per la refezione scolastica ripartite sulla base del regolamento vigente.

Progetti Art. 59 c. 2 lettera a) CCNL 23.02.2026 ANNO 2026		
SERVIZIO ANAGRAFE, STATO CIVILE, ELETTORALE, STATISTICA		
<u>ADEMPIMENTI TRASPARENZA SITO COMUNALE</u> l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) vigila sul rispetto della normativa sulla trasparenza tramite queste modalità: Vigilanza sull'inserimento nel PIAO di un'apposita sezione dedicata alla trasparenza; Definizione di linee guida, d'intesa con il Garante della Protezione dei Dati Personali, sulle esclusioni e sui limiti all'esercizio dell'accesso c.d. FOIA; Esercizio del potere di ordine e del potere sanzionatorio in caso di mancata adozione/pubblicazione della sezione dedicata alla trasparenza; Vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione; Definizione di criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Si considera la complessità della materia e il costante bisogno di monitoraggio e di alimentazione del sito comunale di documentazione aggiornata, e la necessità che tali inserimenti rivestano prioritariamente il carattere di tempestività.	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 1 Collaboratore Amministrativo	Valore Progetto: € 500,00
<u>CONCESSIONI SCADUTE LOCULI e MAPPATURA CIMITERI COMUNALI E DEI PROCESSI</u> Nel corso del 2025 si è provveduto a richiedere ai famigliari di provvedere al rinnovo delle concessioni, tuttavia tale attività non è stata ultimata nella sua totalità per molteplici motivazioni, reputando nel complesso positiva la reazione da parte degli eredi. Si ritiene pertanto opportuno e doveroso proseguire anche nell'anno 2026 tale attività di contatto con gli eredi per provvedere al rinnovo delle concessioni, nonché ultimare le richieste avviate nel 2025. Nel corso del 2025, inoltre, è stata indetto un Tavolo Tecnico presso lo SPRESAL di cui il Comune di Mongrando ha fatto attivamente parte, il cui elaborato definitivo è stato assunto agli atti dell'Ente con Prot. n.3475/2025 del 31-03-2025, invitando le Amministrazioni e le Imprese a esaminare attentamente il documento, mettendone alla prova i contenuti e contribuendo con osservazioni, riflessioni ed eventuali proposte migliorative basate sull'esperienza sul campo. A seguito	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 2 Istruttori amministrativi contabili	Valore Progetto: €1.800,00

dell'esame della documentazione definitiva, composta da n.73 pagine, emerge la necessità del Comune di Mongrando di implementare la documentazione da mettere a disposizione delle Imprese Funebri, migliorando l'informativa e la comunicazione delle procedure; si rileva come attualmente si è sprovvisti di una mappatura aggiornata "grafica e di immediata comprensione" delle campate e sezioni		
SERVIZIO TECNICO E TECNICO MANUTENTIVO		
<u>CARICAMENTO SCHEDE ANAC</u> Compilazione e caricamento schede ANAC relative ai CIG acquisiti per le procedure svolte sul portale MEPA e PCP da effettuare manualmente in quanto non presente un'applicazione che permetta l'acquisizione dei dati automaticamente RISULTATI: a) Rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente sugli appalti e procedure di aggiudicazione	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 1 Istruttore tecnico	Valore progetto: € 750,00
<u>PULIZIA FOSSI STRADALI</u> Risagomatura e pulizia fosso scolmatore Roggia Viona in località Graziano e sistemazione paratia di derivazione acqua. -Manutenzione strade bianche comunali (Cascinone, Piaggera) RISULTATI: a) Scorrimento e smaltimento delle acque meteoriche stradali al fine di evitare allagamenti e pericolo per la viabilità pubblica; b) Manutenzione della viabilità	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 2 Operatori Esperti	Valore progetto: € 900,00
<u>PULIZIA E DECORO DELL'AREA PUBBLICA</u> Rimozione area bau park dietro campo da calcio in via dei giovani;	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 2 Operatori Esperti	€ 200,00
SERVIZIO CULTURA SCOLASTICA, SOCIO EDUCATIVA, ASSISTENZIALE, AMMINISTRATIVA		
<u>PROGETTO EDUCATIVO SPECIFICO DA REALIZZARSI PRESSO L'ASILO NIDO COMUNALE SECONDO LE INDICAZIONI SOTTO RIPORTATE</u> Come esplicitato nelle linee pedagogiche adottate in ultimo dal Ministro dell'Istruzione, l'educazione nella fascia 0-6, oggetto cardine del servizio nido comunale, si pone come scopo primario quello di promuovere la crescita dei bambini favorendo un equilibrato intreccio tra gli aspetti cognitivi, affettivi, relazionali, corporei, estetici, etici e spirituali, senza trascurarne alcuno. Le finalità educative vengono promosse e sostenute attraverso esperienze che tengano conto delle peculiarità, caratteristiche e potenzialità di ciascun bambino, prestino attenzione alle dimensioni affettive, sociali, cognitive, senza considerarle separatamente, ma assumendo un approccio olistico che le promuova in un'ottica unitaria, si basino sul dialogo verbale e non verbale con una funzione di facilitazione, sostegno e incoraggiamento, prevedano una presenza dell'adulto propositiva ma anche discreta e rispettosa dell'iniziativa infantile. Ecco che le finalità e l'intenzionalità pedagogica, necessitano di essere tradotte in progettualità e progettazione. L'elaborazione del progetto educativo parte con la scelta dei valori con l'identificazione delle finalità educative esplicitate tenendo conto dei destinatari (le bambine e i bambini) e del contesto sociale e culturale in cui si è immersi. Nel progetto sono individuate ed esplicitate strategie, metodologie e strumenti che sono finalizzati ad arricchire le esperienze, le conoscenze e le abilità dei piccoli che vi partecipano.	<u>Dipendenti coinvolti:</u> N. 4 Personale educativo scolastico	Valore progetto: € 2.000,00
<u>"PROGETTO SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE-RUOLO OLP".</u> Elaborare un progetto per l'attività del Servizio Civile Universale che sarà avviato nel 2027, costruito sulla realtà del servizio nido del Comune il quale, in coprogettazione con la Città Metropolitana di Torino ed in parallelismo formativo con la Città di Asti, presenterà al Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale per il Servizio Civile la propria candidatura. Il progetto da produrre dovrà essere costruito sulla realtà del servizio presso cui si intendono impiegare gli operatori volontari, nello specifico l'Asilo Nido comunale di Mongrando, e condiviso,	<u>Personale coinvolto:</u> N. 1 Personale educativo scolastico	Valore progetto: € 250,00

anche in termini di compatibilità, con i referenti del servizio educativo dei nidi di Asti. Il progetto, qualora finanziato dal Dipartimento succitato, e ad esito positivo delle selezioni dei candidati operatori volontari, vedrà il suo avvio nell'anno scolastico 2027/2028, ed in tale occasione si renderà necessario addivvenire ad individuazione di competente Operatore Locale di Progetto (OLP); Tenuto conto della presenza in servizio di n. 2 volontari SCU (avviati a settembre 2025), si rende necessario garantire la presenza dell'Operatore Locale di Progetto (OLP). L'OLP deve garantire n. 20 ore settimanali di affiancamento al volontario in servizio al fine di accompagnare, verificare e garantire il monitoraggio dell'esperienza.		
<u>COORDINAMENTO PEDAGOGICO TERRITORIALE-ATTIVITÀ DI REFERENTE</u> Il Comune di Mongrando con deliberazione di Giunta Comunale n.22 del 20/02/2023 ha aderito al Coordinamento Pedagogico Territoriale (CPT) avente capofila il Comune di Biella, ovvero un organismo stabile nel tempo che comprende e riunisce i coordinatori dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia esistenti su un territorio (statali, comunali, privati, paritari) e costituisce un elemento indispensabile, dal punto di vista tecnico-pedagogico, della governance locale dei servizi svolgendo un ruolo fondamentale nell'espansione e qualificazione del sistema 0-6 attraverso il confronto professionale collegiale. Al mese di giugno 2023 si è costituito ed avviato il CPT, dando inizio alla programmazione, elaborazione e potenziale realizzazione di incontri lavorando sulla formazione dei coordinatori pedagogici e dei referenti delle strutture per l'infanzia, sui percorsi formativi del personale educativo, sull'organizzazione degli incontri e sulle varie iniziative del CPT.	<u>Personale coinvolto:</u> N. 1 Personale educativo scolastico	Valore progetto: € 300,00
<u>SVOLGIMENTO COMPITI AGGIUNTIVI MANUTENZIONE DEL MEZZO</u> Necessita precisare che anche per l'anno 2026 il dipendente assegnato al servizio garantirà la manutenzione del mezzo. - Considerata l'importanza che riveste l'efficienza del mezzo per la sicurezza, non solo dell'autista stesso ma anche dei minori trasportati e degli utenti della strada, è indispensabile che venga prevista un'accurata e frequente verifica attraverso efficaci e programmati controlli. - La manutenzione oltre che ad essere un obbligo di legge rappresenta anche un elemento essenziale nella prevenzione degli infortuni. Il concetto di manutenzione è ben diverso da quello più limitato di riparazione. Mentre la riparazione prevede un intervento dopo che qualcosa si è rotto, guastato o comunque dopo un evento negativo suscettibile anche di ulteriori complicazioni, mantenere in efficienza o programmare un'efficace manutenzione, significa poter intervenire prima che l'evento negativo si compia. Nel termine generico di manutenzione rientrano tutti quegli interventi mirati a mantenere o a ripristinare le condizioni di efficienza e di sicurezza del mezzo. Un uso corretto ed una buona manutenzione sono aspetti fondamentali per garantire rendimento, affidabilità e sicurezza.	<u>Personale coinvolto:</u> N. 1 Collaboratore amministrativo autista scuolabus	Valore progetto: € 300,00
<u>DA SPAZIO A LUOGO-RIQUALIFICAZIONE EDUCATIVA PORZIONE DI AREA ESTERNA DELL'ASILO NIDO</u> Riqualificazione educativo-pedagogica di una porzione dell'area esterna dell'Asilo Nido da avviarsi con un approccio che non è semplicemente "arredare" l'esterno, ma trasformare lo spazio fisico in un luogo di esperienza, seguendo i principi della Outdoor Education. Attualmente, la porzione di giardino identificata è utilizzata come spazio di gioco e transito, priva di una chiara identità pedagogica. Per trasformarla in un luogo, occorre che essa parli ai bambini, offra possibilità di esplorazione autonoma e supporti lo sviluppo cognitivo, motorio e sensoriale.	<u>Personale coinvolto:</u> N. 1 Personale educativo scolastico	Valore progetto: € 250,00
<u>BIBLIOTECA DIGITALE 2.0"- CREAZIONE, GESTIONE E SVILUPPO DEI CANALI SOCIAL (FACEBOOK/INSTAGRAM) DELLA BIBLIOTECA COMUNALE DI MONGRANDO</u> La Biblioteca comunale di Mongrando necessita di un potenziamento della propria presenza digitale per raggiungere un pubblico locale più ampio, promuovere il patrimonio librario e informare sui servizi in tempo reale. - Creazione: Avvio e configurazione ufficiale delle pagine	<u>Personale coinvolto:</u> N. 1 Istruttore amministrativo	Valore progetto: € 350,00




11

Facebook e Instagram della biblioteca; - Popolamento: Incremento della visibilità e dei follower nel territorio locale; - Aggiornamento: Pianificazione editoriale costante e promozione di eventi, novità librerie, orari e servizi. - Promozione attiva di iniziative, eventi (come presentazioni libri, tè letterari, ecc.) e servizi; - Creazione di contenuti multimediali (foto, brevi video, grafiche) per la promozione dei libri e degli eventi culturali; - Pubblicazione con frequenza regolare e gestione dei commenti/messaggi.		
<u>INTERVENTI MANUTENTIVI ORDINARI DI TAGLIO PIANTE LUNGO LE STRADE COMUNALI AI SENSI DEL NUOVO CODICE DELLA STRADA D.LGS. 285 DEL 30 APRILE 1992</u> Il progetto ricade nell'ambito delle attività di vigilanza per la sicurezza pubblica stradale. Occorre verificare: la presenza di piante di alto fusto che risultano in precarie condizioni di stabilità che potrebbero cadere sul piano stradale con conseguenti problemi di sicurezza per il transito veicolare; la presenza di arbusti o siepi le cui chiome devono essere sfrondate e/o si estendono oltre il confine stradale e necessitano di manutenzione in quanto ostacolano la buona visibilità.	Personale coinvolto: N. 1 Agente di polizia municipale	€ 400,00

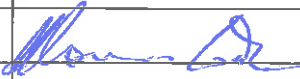
Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2026, costituito con determinazione del Responsabile Titolare di E.Q. n. 21/UF del 13/04/2026, nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

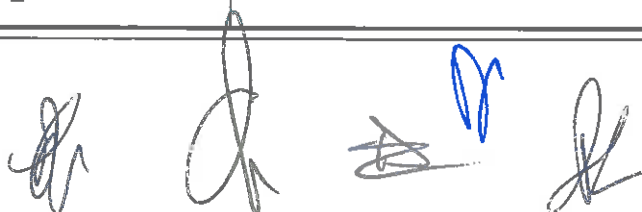
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Mongrando

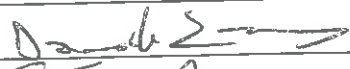
Data: 08/06/2026

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. FRANCESCHINA Daniele	
2. Componente	Dott.ssa DI GIUSTO Stephanie	
3. Componente	Dott.ssa FOLCHINI Elisa	
4. Componente	Dott.ssa SASSO Paola	
5. Componente	Geom. TROCCA Giada	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CISL FP	COSTA Maurizio	
UIL FPL		



CSA RAL		
---------	--	--

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
LAVINO Davide	
ROSSO Caterina	