

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2026-2028 ED ECONOMICA PER L'ANNO 2026**

In data 20 luglio 2026, alle ore 15:00, presso la sede operativa di Torre Orsaia (SA) della Comunità Montana "Busento - Lambro e Mingardo", ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, così composta:

Presidente: D'Angelo Pietro, Segretario della Comunità Montana	P
Componente: Costanzo Salvatore, Responsabile Settore Risorse Umane	P
Componente: Siano Margherita, Responsabile Settore Economico-Finanziario	P
Componente: Cancellaro Vito A., Responsabile Settore Forestazione	P
Componente: Cartolano Antonella, Responsabile Settore Sviluppo locale...	P
Componente: Iudice Mario, Responsabile Settore Tecnico	P
Componente: Memoli Gaetano, Responsabile Settore Affari Generali	P

la delegazione sindacale, così composta:

CISL FP - Amatruda Miro, segretario generale provinciale	P
UIL FPL - Gennaro Falabella, segretario generale provinciale	A
R.S.U. Aziendale - Calabrò Anna Maria Teresa	P
R.S.U. Aziendale - Capobianco Roberta	P
R.S.U. Aziendale - Simonelli Mario Ugo	P

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., prevede un modello di contrattazione articolato su due livelli e, cioè:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali a valere per il triennio 2022/2024;

Evidenziato che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL, occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo, a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 del medesimo CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 79 dello stesso CCNL;

Vista la deliberazione di Giunta Esecutiva n. 41 del 05.06.2026, con la quale l'Amministrazione ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;

Ritenuto di dover procedere alla stipulazione di un Contratto Integrativo di parte normativa, a valere per il triennio 2026/2028, e di parte economica a valere per l'anno 2026, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e, comunque, nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 23.02.2026 del comparto Funzioni Locali;

Vista, altresì, la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 49 del 26.06.2026, con la quale l'Amministrazione ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente alla costituzione ed all'utilizzo del fondo delle risorse a norma dell'art. 59 del CCNL 23.02.2026;

Visto l'Allegato A all'anzidetta deliberazione, nel quale è stata riepilogata la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026 e la sua ripartizione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 23.02.2026;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Dato atto che, a seguito convocazione della Delegazione trattante, si è provveduto all'avvio del tavolo negoziale per l'esame dell'ipotesi di CCDI presentata dalla parte pubblica di parte normativa 2026/2028 e di parte economica per l'anno 2026;

Dato atto che, a conclusione della procedura negoziale per l'esame della predetta ipotesi di CCDI, nella Delegazione trattante del 06.07.2026, si è provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo di parte normativa 2026/2028 e di parte economica 2026;

Rilevato che, con nota PEC prot. 5657 del 06.07.2026, l'ipotesi di accordo, unitamente alla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata inviata al Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti da tale ipotesi con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 23.02.2026;

Dato atto che, sulla base del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti con verbale n. 7 del 07.07.2026, la Giunta Esecutiva, con deliberazione n. 51 del 15.07.2026, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente ed i componenti della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo di parte normativa 2026/2028 e di parte economica per l'anno 2026;

Tutto ciò premesso, nella data e luogo di cui innanzi ha avuto luogo l'incontro tra la parte sindacale e la parte pubblica, durante il quale la Delegazione trattante

PROCEDE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) di parte normativa per il triennio 2026/2028 e di parte economica per l'anno 2026, come trascritto nel testo, identico a quello della pre-intesa, riportato nelle pagine seguenti e nell'allegato CCDI di parte economica 2026.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente CCDI, come segue:

Per la delegazione di parte pubblica	Per la delegazione sindacale	
Presidente: Pietro D'Angelo	OO.SS. CISL – FP	Miro Amatruda
Componente: Salvatore Costanzo	OO.SS. UIL – FPL	Gennaro Falabella
Componente: Margherita Siano	R.S.U. Aziendale	Anna Maria Teresa Calabrò
Componente: Antonella Cartolano	R.S.U. Aziendale	Roberta Capobianco
Componente: Vito A. Cancellaro	R.S.U. Aziendale	Mario Ugo Simonelli
Componente: Mario Iudici		
Componente: Gaetano Memoli		

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 3 Obiettivi, strumenti e istituti.....	6
Art. 4 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI	6
Art. 5 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	6
Art. 6 Interpretazione autentica del CCDI.....	6
Art. 7 Applicazione delle norme del CCDI e dei protocolli d'intesa.....	6
Art. 8 Diritto di assemblea.....	7
Art. 9 Diritto di affissione.....	7
Art. 10 Diritto di sciopero.....	7
Art. 11 Servizi minimi essenziali	8
Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	8
Art. 13 Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza	8
Art. 14 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti	8
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	9
CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	9
Art. 15 Progressioni economiche all'interno delle aree	9
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	12
Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	12
Art. 17 Incremento delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione.....	14
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	15
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	15
Art. 18 Articolazione dell'orario di lavoro.....	15
Art. 19 Orario multi periodale.....	15
Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	16
Art. 21 Turnazioni.....	17
Art. 22 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	18
Art. 23 Lavoro straordinario - Banca delle ore	18
Art. 24 Servizio mensa e buono pasto - Pausa	19
CAPO II ALTRI ISTITUTI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO	20
Art. 25 Reperibilità	20
Art. 26 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	21
CAPO III FORMAZIONE E STRUMENTI DI AGE MANAGEMENT	21
Art. 27 Formazione ed aggiornamento professionale.....	21
Art. 28 Politiche di age management.....	23
CAPO IV LAVORO A DISTANZA	24
Art. 29 Lavoro agile e lavoro da remoto	24
CAPO V DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI.....	25
Art. 30 Convocazioni dell'autorità giudiziaria.....	25
TITOLO V BENESSERE DEI DIPENDENTI.....	26
CAPO I WELFARE INTEGRATIVO	26
Art. 31 Oggetto, finalità e fonte negoziale.....	26

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

Art. 32 Beneficiari e requisiti di accesso.....	26
Art. 33 Ambiti di intervento e servizi welfare	26
Art. 34 Conto Welfare, finanziamento e budget annuale	27
Art. 35 Criteri di riparto del credito welfare (default e opzioni).....	27
Art. 36 Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione.....	27
Art. 37 Modalità di fruizione, istanze.....	27
Art. 38 Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti	27
Art. 39 Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità	27
Art. 40 Clausola di monitoraggio e aggiornamento.....	28
CAPO II ALTRI ISTITUTI	28
Art. 41 Previdenza complementare.....	28
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	29
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	29
Art. 42 Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	29
Art. 43 Strumenti di premialità	29
Art. 44 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	30
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	30
Art. 45 Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.....	30
Art. 46 Assegnazione del premio individuale	31
Art. 47 Differenziazione del premio individuale	32
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	32
Art. 48 Principi generali	32
Art. 49 Indennità condizioni di lavoro	33
Art. 50 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità	35
Art. 51 Tempi e modalità di conferimento - Durata e revoca dell'incarico.....	36
Art. 52 Determinazione e finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità	36
Art. 53 Graduazione delle indennità per specifiche responsabilità.....	37
Art. 54 Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale.....	38
CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI.....	38
Art. 55 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	38
TITOLO VII DISPOSIZIONI VARIE, TRANSITORIE E FINALI.....	40
Art. 56 Salute e sicurezza sul lavoro.....	40
Art. 57 Innovazioni tecnologiche	40
Art. 58 Decorrenza, modifiche e integrazioni	41
Art. 59 Norme di rinvio	41
Art. 60 Disposizioni finali.....	41
ALLEGATO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2026.....	41

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) il CCNL del comparto Funzioni Locali del triennio 2022/2024, sottoscritto il 23.02.2026;
 - b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, commi 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies e 45 commi 3 e 4 e ss.mm.ii;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare, gli artt. 16, 23 e 31 e ss.mm.ii;
 - d) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - e) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - f) i CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti *ratione temporis*.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro subordinato non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale. I periodi di servizio prestati con contratto a tempo determinato sono valorizzati ai fini degli istituti contrattuali e di carriera nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNL e dalla disciplina normativa vigente.
2. Esso ha durata triennale 2026-2028, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva e fino al 31 dicembre 2028 per la parte giuridica e fino al 31 dicembre 2026, per la parte economica.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo sono definiti in sede di contrattazione integrativa. Essi sono oggetto di accordo annuale, già disciplinato dal presente CCDI per la parte economica del corrente anno 2026.
4. Le parti concordano che la convocazione della sessione negoziale annuale intervenga, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del PIAO e, comunque, entro il primo semestre dell'anno. L'Ente fornisce preventiva informativa sulla costituzione del Fondo delle risorse decentrate e sui dati a consuntivo relativi all'utilizzo del Fondo dell'anno precedente.
5. Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, restano confermate le clausole del presente CCDI compatibili con il quadro normativo e contrattuale vigente. Pertanto, le indennità "fisse e ricorrenti" (turnazione, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, ecc.) si considerano confermate per l'intera durata del contratto, salvo modifica dell'importo in sede di riparto annuale. Le stesse possono essere corrisposte secondo la periodicità previste al fine di assicurare continuità dei servizi infungibili.

5

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "S. M. L.", "Re", and others.]

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Obiettivi, strumenti e istituti

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate integralmente dal Titolo II del CCNL, cui si rinvia.

Art. 4

Procedura di sottoscrizione del CCDI

1. Il presente CCDI si intende efficace quando, a seguito della convocazione della trattativa, sia sottoscritto secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL, come segue:
 - a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti della RSU ovvero, nei casi previsti dall'ordinamento sindacale, dai rappresentanti di una o più OO.SS. firmatarie del CCNL;
 - b) per la parte pubblica, dal Presidente e dagli altri soggetti eventualmente legittimati secondo l'atto di nomina.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti di almeno una delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 5

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, anche contestualmente alla sessione negoziale annuale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri, mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6

Interpretazione autentica del CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura prevista per la stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia dalla data di vigenza del CCDI.

Art. 7

Applicazione delle norme del CCDI e dei protocolli d'intesa

1. Le norme del presente CCDI e gli eventuali protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante sono attuati dagli organi competenti, nel rispetto del contenuto negoziale e della normativa vigente.

Art. 8**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, sia i dipendenti in servizio presso le sedi dell'Ente che quelli che svolgono la loro attività in lavoro agile o da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione oppure in modalità telematica, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ del 4 dicembre 2017 e ss.mm.ii., o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Settore Risorse Umane, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è assolta con apposita timbratura o, in alternativa, con la formazione di un apposito foglio di presenza sottoscritto dai partecipanti, ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero.

Art. 9**Diritto di affissione**

1. La RSU unitariamente intesa ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative del comparto Funzioni Locali a livello nazionale, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno, altresì, la possibilità di utilizzare la casella istituzionale o altro recapito elettronico comunicato dal dipendente per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'Ente.
2. Di norma, le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, sempre tramite casella istituzionale o altro recapito elettronico comunicato dal dipendente.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. ricevute dall'Amministrazione sono acquisite in atti e successivamente protocollate.

Art. 10**Diritto di sciopero**

1. L'esercizio del diritto di sciopero avviene nel rispetto della normativa vigente, della disciplina pattizia nazionale e degli accordi applicabili ai servizi pubblici essenziali.
2. Le organizzazioni sindacali promotrici comunicano all'Amministrazione modalità, tempi, sedi e personale interessato secondo le procedure ed i termini previsti dalla normativa di settore.
3. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia alla Legge n. 146/1990 e ss.mm.ii., al CCNL vigente ed agli accordi nazionali applicabili.

Art. 11**Servizi minimi essenziali**

1. In occasione di sciopero o di assemblea sindacale, l'Ente individua il personale necessario a garantire i servizi pubblici essenziali secondo criteri oggettivi, trasparenti, proporzionati e coerenti con la disciplina vigente.
2. L'individuazione del personale interessato è comunicata con congruo anticipo ai dipendenti ed alle rappresentanze sindacali interessate.
3. I servizi pubblici essenziali e i relativi contingenti minimi sono individuati ed aggiornati con provvedimenti organizzativi adottati nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 12**Comitato unico di garanzia**

1. L'Ente garantisce la costituzione ed il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.
2. Il CUG esercita le funzioni previste dalla normativa vigente e promuove il benessere organizzativo, le pari opportunità ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione.
3. L'Ente assicura adeguato supporto organizzativo e favorisce la diffusione delle iniziative e delle attività del Comitato.

Art. 13**Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza**

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza (RLS) all'interno degli eletti della RSU e, nel caso in cui non sia stato possibile individuarlo tra questi, all'indizione di elezioni. L'Ente assicura la massima collaborazione per l'espletamento e la completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008.
2. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 14**Qualità del lavoro, innovazione assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi in forma associata, in conseguenza di eventuali esternalizzazioni di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti, come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro in delegazione trattante per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Le parti concordano sulla necessità di stabilire, in un tavolo di confronto, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione, garantendo adeguata valorizzazione all'anzianità di servizio del personale e soprattutto, nel caso di mobilità in altro servizio, adeguata formazione e aggiornamento professionale.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE
Capo I
Sistema di classificazione

Art. 15

Progressioni economiche all'interno delle aree

(artt. 7, comma 4, lett. c) e 14, comma 2, CCNL 23.02.2026)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022, nella quale è evidenziato anche il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della relativa disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altra amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. A norma dell'art. 102 del CCNL 16.11.2022, al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale di cui all'art. 14 del CCNL viene incrementata di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, e di euro 150, per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, a cura del Settore Risorse Umane, previa pubblicazione di apposito avviso distinto per Area di inquadramento.
4. L'esito di ciascuna procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale stipendiale ha una vigenza limitata al solo anno per il quale la stessa è stata indetta.
5. Le procedure selettive di area per l'attribuzione dei differenziali sono attivabili annualmente entro il limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei criteri stabiliti di seguito:

1. Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente all'attribuzione dei differenziali stipendiali sono individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa di parte economica, nel rispetto del CCNL vigente e nei limiti delle risorse stabili disponibili del Fondo risorse decentrate.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili annualmente è definito nell'accordo economico annuale, distintamente per Area, in modo da assicurare il rispetto del principio di selettività e della quota limitata di personale beneficiario.
- c) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al medesimo dipendente per ciascuna procedura selettiva annuale.
- d) La decorrenza del differenziale stipendiale attribuito nell'anno non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno di finanziamento del CCDI economico di riferimento.
- e) A tal fine, le parti convengono di destinare annualmente, compatibilmente con le risorse effettivamente disponibili e con gli equilibri del Fondo risorse decentrate, una quota di risorse idonea a consentire, di norma, il finanziamento di almeno il 50% dei differenziali rispetto al numero del personale avente diritto per ciascuna Area di inquadramento; ove il numero sia dispari, si procede all'arrotondamento per eccesso.
- f) Le risorse necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale della Sezione

Speciale di cui all'art. 102 del CCNL 16.11.2022 trovano copertura nell'ambito delle risorse annualmente destinate all'istituto.

II. Requisiti di partecipazione alle procedure selettive

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi due anni (24 mesi) non hanno beneficiato di alcun differenziale stipendiale; ai fini della verifica del requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultimo differenziale stipendiale ricevuto.
- b) È, inoltre, condizione necessaria quella di non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

III. Criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile nella procedura selettiva è pari a 100. A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, differenziato e diverso per ciascuna Area, come indicato nella tabella che segue:

<i>Tabella dei criteri di valutazione per il riconoscimento del differenziale stipendiale</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (minimo 40)	Esperienza professionale (massimo 40)	Capacità culturali e professionali acquisite, anche a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	30	0	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	10	20	100
Funzionari ed E.Q.	70	10	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati al riconoscimento del differenziale stipendiale nell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata, fra i partecipanti di ciascuna Area professionale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità minima richiesta quale requisito di accesso alla procedura selettiva.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio, i periodi inferiori a 15 giorni non saranno considerati ed i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come un'intera mensilità.

Successivamente al conseguimento del primo differenziale stipendiale, l'esperienza professionale valutabile è quella maturata dalla decorrenza del differenziale da ultimo attribuito.

Il punteggio previsto per ciascun'Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $Punteggio = (punteggio\ max\ per\ Area\ contrattuale) \times (n.\ mensilità\ di\ anzianità\ del/la\ candidato/a) / (n.\ mensilità\ di\ anzianità\ più\ elevata\ tra\ i\ candidati\ ammessi\ all'interno\ della\ stessa\ Area)$.

C. Capacità culturali e professionali acquisite, anche a seguito di percorsi formativi

Le capacità culturali e professionali acquisite sono documentate mediante:

- certificazioni conseguite a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e/o istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- titoli di studio ulteriori, titoli post-universitari ed abilitazioni professionali conseguite, purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento professionale svolti nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, ivi compresi i percorsi formativi attivati dall'Ente ai sensi dell'art. 37 del CCNL.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i titoli richiesti per l'accesso dall'esterno al profilo di appartenenza, né i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, sicurezza luoghi di lavoro, ecc.).

Ai titoli ed alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi specificati nelle tabelle che seguono, distinte per Area contrattuale di appartenenza. Per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare uno solo ed il possesso di titoli ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa inclusi.

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo di accesso: diploma di qualifica	
Titolo	Punti max 10
Diploma/maturità quinquennale	0,5
Laurea triennale (assorbe il diploma)	1
Laurea specialistica, o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	0,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corsi di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore ad almeno 6 ore, nel limite di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 20
Laurea triennale	2
Laurea specialistica, o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	3
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corsi di specializzazione /dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1,5 per corsi di durata superiore ad almeno 12 ore, nel limite di 6 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 20
Laurea specialistica, Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	5
Abilitazione professionale	3
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	2 per ogni titolo entro il limite massimo di 6 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1,5 per corsi di durata superiore ad almeno 12 ore, nel limite di 6 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

La valutazione dei dipendenti viene effettuata dal Segretario, nel rispetto dei criteri e della metodologia riportata nel presente CCDI.

All'esito della valutazione vengono formulate graduatorie distinte per Area, contenenti l'indicazione degli ammessi, degli esclusi e del punteggio conseguito da ciascuno per ogni criterio di valutazione.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei criteri precedenti. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 60 (su base cento), ottenuto nella valutazione.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 5% di quello ottenuto in applicazione della metodologia prima indicata. Tale punteggio è definito in modo graduale, rispetto al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato:

Numero anni senza progressione	%
Da almeno 6 anni e fino a 7 anni	1%
Da più di 7 anni a 8 anni	3%
Oltre 8 anni	5%

La progressione economica viene attribuita ai dipendenti utilmente collocati nella pertinente graduatoria, formulata in ordine decrescente di punteggio, fino a concorrenza del numero di differenziali fissato per ciascuna Area, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI di riferimento.

Nell'ambito dell'Area dei Funzionari e dell'EQ sono formate graduatorie distinte tra personale titolare di incarico di EQ e personale non titolare del predetto incarico.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di permanenza nel differenziale stipendiale in godimento;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la stessa viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16

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

[art. 7, comma 4, lett. j) e v) - art. 16, commi 4 e 5 - art. 17, comma 1 lett. h) CCNL 23.02.2026]

1. La disciplina specifica degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è stata definita dall'Ente con apposito regolamento approvato previo confronto con la parte sindacale circa i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ e per la graduazione della retribuzione di posizione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) - e) del CCNL 16.11.2022.
2. In attuazione di quanto previsto dagli articoli 7, comma 4, lett. v), e 16, comma 4, del CCNL 23.02.2026, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione:
3. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle medesime risorse.
4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato sono ripartite tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione sulla base dei seguenti criteri:

- a) valore della retribuzione di posizione attribuita, riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro e al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno;
 - b) esito della valutazione annuale conseguita secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della performance organizzativa e individuale e dei comportamenti organizzativi rilevati;
 - c) eventuale conferimento di incarico ad interim, nei casi individuati dall'Ente.
5. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato si applicano i seguenti parametri:
- a) **retribuzione di posizione teorica annua**: valore annuo della retribuzione di posizione previsto per l'incarico di Elevata Qualificazione;
 - b) **retribuzione di posizione teorica annua spettante**: retribuzione di posizione teorica annua moltiplicata per la percentuale di rapporto di lavoro;
 - c) **retribuzione di posizione riproporzionata**: retribuzione di posizione teorica annua spettante moltiplicata per la percentuale di effettivo svolgimento dell'incarico nell'anno, calcolata in base ai giorni o ai mesi di servizio;
 - d) **peso della posizione (%)**: rapporto percentuale tra la retribuzione di posizione riproporzionata del singolo incarico ed il totale delle retribuzioni di posizione riproporzionate riferite a tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
 - e) **quota teorica massima di risultato**: importo ottenuto applicando il peso della posizione al totale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
 - f) **quota individuale spettante di risultato**: quota teorica massima di risultato determinata applicando il punteggio complessivo di valutazione conseguito secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente, salvo quanto previsto ai successivi commi in materia di incarico ad interim.
6. La quota individuale di retribuzione di risultato è corrisposta esclusivamente a seguito del completamento del procedimento valutativo annuale e dell'approvazione definitiva degli esiti della valutazione secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
7. Nel caso di conferimento, a un dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, allo stesso è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo variabile dal 15% al 25% del valore annuo della retribuzione di posizione prevista per l'incarico conferito ad interim, proporzionato alla durata dell'incarico stesso e alla valutazione conseguita.
8. Ai fini della determinazione della quota aggiuntiva spettante per l'incarico ad interim, l'Ente tiene conto dei seguenti criteri:
- a) grado di complessità delle attività e delle funzioni connesse all'incarico conferito ad interim;
 - b) livello di responsabilità amministrativa, gestionale e organizzativa correlato all'incarico;
 - c) durata effettiva dell'incarico ad interim.
9. Le risorse necessarie per il finanziamento del compenso per incarico ad interim sono assicurate nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, tenendo conto anche delle eventuali economie derivanti dalla mancata corresponsione, totale o parziale, della retribuzione di posizione relativa all'incarico temporaneamente privo di titolare.
10. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL, al fine di assicurare una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, l'Ente disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h), del medesimo CCNL.
11. La correlazione di cui al comma 10 si applica ai compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale, in particolare, si citano quelli riferiti alle seguenti fattispecie riferibili all'Ente:
- a) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed all'art. 45 del D.Lgs.

31 marzo 2023, n. 36 e ss.mm.ii. e norme analoghe previgenti, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni;

- b) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004, che possono essere riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate all'Ente con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - c) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, siccome convertito nella Legge n.114/2014;
 - d) compensi per lo svolgimento di servizi aggiuntivi ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/1997.
12. La correlazione **non** si applica ai trattamenti accessori diversi da quelli previsti dall'art. 17, comma 1, lett. h), del CCNL 23.02.2026.
13. Ai fini di cui ai commi precedenti, la retribuzione di risultato è ridotta secondo le percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Compensi annui ex art. 17, co. 1, lett. h), CCNL		Percentuale di riduzione retribuzione di risultato
Da euro	Ad euro	%
0,00	6.000,00	0%
6.000,01	8.000,00	10%
8.000,01	10.000,00	20%
10.000,01	12.000,00	40%
12.000,01	15.000,00	60%
Oltre 15.000,00		80%

La riduzione opera esclusivamente ai fini della determinazione della retribuzione di risultato e non incide sul diritto alla percezione dei compensi previsti dalle specifiche disposizioni di legge.

14. I compensi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, sono corrisposti nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, dalla disciplina regolamentare dell'Ente e dai criteri stabiliti all'art. 55 del presente CCDI.
15. L'ammontare complessivo delle riduzioni operate ai sensi del presente articolo è redistribuito tra tutti i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla quota teorica massima di risultato spettante a ciascuno, al netto dell'eventuale quota aggiuntiva per incarico ad interim, nel rispetto del limite massimo individualmente conseguibile.

Art. 17

Incremento delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione

[Art. 7, comma 4, lett. u), CCNL]

1. Le parti concordano che, a decorrere dall'anno 2026, le risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato) possono essere incrementate nell'importo definito nel CCDI di parte economica annuale, nel rispetto del CCNL vigente, dei vincoli di finanza pubblica e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. L'eventuale incremento comporta la corrispondente riduzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18

Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della sua riduzione, nonché l'articolazione in turni e dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa e l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL sono oggetto di confronto tra le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) del CCNL.
2. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersioni di risorse e frammentazioni di competenze sugli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
3. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i Responsabili competenti valutano, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dei servizi, particolari e specifiche esigenze del personale che, per motivi adeguatamente documentati, richieda forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'esenzione o la limitazione dai turni pomeridiani, serali e/o notturni, anche per periodi limitati, al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. I relativi criteri sono oggetto delle relazioni sindacali secondo quanto previsto dal CCNL vigente.
4. In sede di prima applicazione e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, l'individuazione dei Settori e dei Servizi nei quali è possibile introdurre, in via sperimentale, lo svolgimento dell'orario di lavoro su quattro giorni settimanali è effettuata dall'Ente mediante apposito atto organizzativo, previo espletamento delle relazioni sindacali previste dal CCNL.
5. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle giornate di ferie annue e degli altri istituti di assenza giornaliera previsti dalla legge e dal CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore ad 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, salvo le esenzioni previste dalla legge. La durata dell'orario di lavoro non può superare, in media, 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario; tale media è calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
8. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi può essere soggetta a modificazioni nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL vigente.

Art. 19

Orario multi periodale

[art. 7 comma 4, lett. q) - art. 23 CCNL 23.02.2026]

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL, il periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ordinariamente pari a 13 settimane, è elevato al massimo di n. 20 settimane, tenuto conto:
 - a) delle prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi;
 - b) delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
 - c) delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, purché compatibili con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.
2. Le esigenze di conciliazione di cui al comma 1, lett. c), possono riguardare in particolare i dipendenti:
 - a. con figli di età inferiore a 16 anni;

- b. che si trovino in situazioni connesse a limitazioni o disabilità psicofisiche, proprie o riferite a familiari o conviventi;
 - c. che debbano prestare assistenza, in presenza di problematiche di salute certificate riferite a familiari o conviventi, in particolari contingenze gravi, comprovate e temporanee;
 - d. che debbano assicurare assistenza continuativa a familiari o conviventi, quando tale assistenza non sia altrimenti garantibile attraverso gli ordinari strumenti di tutela previsti dalla normativa vigente.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure mediante riduzione del numero delle giornate lavorative, tenendo conto, ove compatibili con le esigenze organizzative e funzionali del servizio, delle preferenze espresse dai lavoratori interessati.
 4. L'attivazione dell'orario multi periodale è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL.

Art. 20

Flessibilità dell'orario di lavoro

[art. 7 comma 4, lett. p) - art. 24 CCNL 23.02.2026]

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, l'Ente individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario ordinario di entrata e di uscita, nell'ambito delle fasce temporali determinate dall'Ente, fermo restando l'obbligo di assicurare l'intera prestazione lavorativa giornaliera dovuta.
3. L'eventuale debito orario maturato per effetto dell'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato, di norma, entro i due mesi successivi, secondo modalità concordate con il Responsabile di Settore competente, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenendo conto sia di eventuali contingenze organizzative dell'Ente, che di oggettivi e imprevisti impedimenti personali del dipendente.
4. Le fasce di flessibilità sono definite in modo da non compromettere la funzionalità degli uffici e dei servizi e non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico, salvo diversa organizzazione dell'Ente.
5. Possono essere esclusi dall'applicazione della flessibilità oraria i dipendenti assegnati a servizi che, per la loro natura o per le modalità organizzative adottate, richiedano una presenza in orari predeterminati o risultino incompatibili con tale istituto.
6. Su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche mediante forme di flessibilità ulteriori, rispetto al regime ordinario adottato dall'ufficio di appartenenza, i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
 - a) che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) che assistano familiari con disabilità ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - c) che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
 - d) che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato, nei casi previsti dalla legge;
 - f) appartengano a nuclei familiari monoparentali con figli minori conviventi;
 - g) siano familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 170/2010;
 - h) siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche e che comportano tempi di recupero maggiori.
7. Le modalità applicative della flessibilità dell'orario di lavoro sono definite dall'Ente mediante atti organizzativi generali adottati nel rispetto del presente CCDI e del CCNL vigente.

8. Al fine di favorire il recupero psicofisico durante la prestazione lavorativa, ferme restando le pause e le interruzioni dell'attività previste dalla normativa vigente per il personale addetto ai videoterminali ai sensi dell'art. 175 del D.Lgs. n. 81/2008, il restante personale può essere autorizzato dal Responsabile competente ad assentarsi temporaneamente dalla postazione di lavoro per brevi intervalli durante l'orario di servizio, secondo modalità compatibili con le esigenze organizzative e senza pregiudizio per il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 21

Turnazioni

(art. 25 e art 7, comma 4, lett. l), z), ac) CCNL 23.02.2026)

1. L'orario di lavoro è considerato organizzato in turni quando ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a. il servizio è articolato su prestabilite fasce orarie giornaliere, anche in orario diurno, notturno, festivo o festivo-notturno;
 - b. vi è effettiva rotazione del personale nelle diverse articolazioni orarie;
 - c. le prestazioni in turnazione sono distribuite nell'arco del mese, sulla base della programmazione adottata dall'Ente.
2. L'Ente può articolare l'orario di lavoro mediante turnazioni nei servizi che richiedano la copertura continuativa o programmata delle attività, secondo le esigenze organizzative e funzionali dei diversi settori. Ai dipendenti inseriti in turni compete l'indennità di turno secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente nell'arco del mese può essere elevato, nei limiti consentiti dal CCNL, fino a un massimo di n. 10 turni mensili, esclusivamente in presenza di peculiari esigenze organizzative e funzionali connesse ai servizi afferenti alla lotta attiva agli incendi boschivi, quali, a titolo esemplificativo, l'attività di Direttore Operativo di Spegnimento (DOS) svolta da dipendenti abilitati nel periodo di grave pericolosità dichiarato annualmente dalla competente struttura regionale.
4. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 8, del CCNL 23.02.2026, possono essere esclusi, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, dai turni notturni i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
 - a. beneficiari delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. dipendenti che beneficino per sé o per i propri familiari della L. n. 104/1992;
 - c. dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
 - d. dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e. dipendenti impegnati in attività di volontariato nei casi previsti dalla legge;
 - f. personale prossimo alla pensione nei sei mesi antecedenti la maturazione del primo requisito utile.
5. I lavoratori turnisti che abbiano prestato attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, su richiesta, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d), del CCNL 23.02.2026. La fruizione del riposo compensativo avviene compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali del servizio.
6. Resta salva la possibilità, nelle giornate festive infrasettimanali, di programmare la presenza di un numero ridotto di lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze prestazionali e di servizio. Per i lavoratori turnisti ai quali non è richiesta la prestazione, tali giornate sono considerate festive e non danno luogo a debito orario. Conseguentemente, non è corrisposto il compenso per lavoro in turno.
7. Le risorse destinate all'indennità di turno sono stimate annualmente nell'ambito del Fondo, secondo la programmazione dei servizi interessati, con riferimento al personale turnista assegnato ai diversi settori dell'Ente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and date 17]

8. Restano ferme le maggiorazioni orarie previste dall'art. 25, comma 5, del CCNL 23.02.2026 e ogni altra disposizione contrattuale in materia di turnazione.
9. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
10. La corresponsione dell'indennità di turno è effettuata, di norma, nel mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, sulla base della programmazione dei turni e delle risultanze del sistema di rilevazione delle presenze.
11. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse destinate alla performance individuale, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo.

Art. 22

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad), CCNL 16.11.2022 - art. 22, CCNL 01.04.1999)

1. Per il personale inserito in servizi organizzati in turnazione che comportino ordinariamente una particolare articolazione dell'orario di lavoro, trova applicazione la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore nei limiti e secondo le condizioni previste dal CCNL vigente.
2. La riduzione di cui al comma 1 trova applicazione nei confronti del personale effettivamente adibito a servizi articolati in turni, nei limiti e secondo le modalità organizzative definite dall'Ente.
3. L'applicazione dell'istituto è subordinata alla permanenza delle condizioni organizzative e funzionali che giustificano il ricorso alla turnazione e può essere oggetto di revisione in relazione all'evoluzione dell'organizzazione dei servizi.
4. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro devono essere compensati:
 - a. mediante proporzionali riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario;
 - b. ovvero mediante stabili interventi di riorganizzazione del servizio idonei a generare corrispondenti economie;
 - c. ovvero mediante una combinazione delle due modalità di cui alle lettere precedenti.
5. Il Responsabile di Settore competente verifica annualmente la permanenza delle condizioni organizzative che consentono l'applicazione del presente istituto ed attesta, con apposita relazione, che la riduzione dell'orario di lavoro non ha determinato maggiori oneri a carico dell'Ente e non ha inciso negativamente sulla funzionalità dei servizi.
6. La relazione di cui al comma 5 è trasmessa, di norma, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, ai fini della verifica della corretta applicazione dell'istituto.

Art. 23

Lavoro straordinario - Banca delle ore

(art. 7, co. 4, lett. o), r), s), al) - art. 20, co. 1, lett. b), CCNL 23.02.2026 - artt. 29, 32 e 33 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. al), del CCNL 23.02.2026, le parti concordano di destinare annualmente alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, in aggiunta alle risorse già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, la somma annua definita nel CCDI di parte economica, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.
2. Essendo stata soppressa la dirigenza nell'Ente, ai sensi del combinato disposto degli artt. 20, comma 1, lett. b), e 7, comma 4, lett. al), del CCNL 23.02.2026, la somma di cui al precedente comma è posta a carico delle risorse destinate al Fondo risorse decentrate e ne determina una corrispondente riduzione.
3. Le risorse così destinate finanziano esclusivamente prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e rese secondo i criteri e nei limiti stabiliti nel CCNL e nel presente articolo.
4. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. o), r) e s), del CCNL 23.02.2026 e degli artt. 29, 32 e 33 del CCNL 16.11.2022, le parti disciplinano i criteri di seguito indicati in materia di lavoro straordinario e banca delle ore. Le prestazioni di lavoro straordinario sono effettuate nei limiti delle risorse annualmente stanziati per tale finalità dal CCDI di parte economica.

5. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022, è determinato in n. 100 ore.
6. L'arco temporale di riferimento di sei mesi previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, ai fini del calcolo della media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, può essere elevato fino a nove mesi e, nei soli casi eccezionali previsti dalla normativa vigente, fino ad un periodo massimo di dodici mesi, nei confronti dei seguenti dipendenti:
 - personale utilizzato a tempo parziale in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026;
 - personale autorizzato allo svolgimento di prestazioni lavorative ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004.
7. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Settore e riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% della consistenza complessiva del personale in servizio presso l'Ente, il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario, previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 010.4.1999, può essere elevato fino a n. 200 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse stanziato per il finanziamento del lavoro straordinario.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Settore competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Non sono riconoscibili prestazioni straordinarie rese in assenza di preventiva autorizzazione, salvo i casi di comprovata urgenza o necessità, da sottoporre a tempestiva ratifica del competente Responsabile di Settore. Il dipendente può richiedere che le prestazioni di lavoro straordinario, in tutto o in parte, confluiscono nella banca delle ore, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022. In tal caso, la fruizione dei corrispondenti riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 24

Servizio mensa e buono pasto - Pausa

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 27 CCNL 23.02.2026)

1. In relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, l'Ente attribuisce al personale dipendente buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, secondo la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 23.02.2026, del valore nominale pari ad euro 7,00 per ciascun buono pasto elettronico. Restano ferme eventuali condizioni di maggior favore espressamente confermate dall'Ente e compatibili con la normativa vigente.
2. Il buono pasto sostitutivo spetta al personale che, nelle giornate di effettiva prestazione lavorativa, si trovi nelle condizioni previste dall'art. 27 del CCNL 23.02.2026 e dalla disciplina contenuta nel presente articolo.
3. Il diritto al buono pasto sostitutivo è connesso alla prestazione del servizio, certificata mediante il sistema di rilevazione delle presenze in uso presso l'Ente. In caso di omessa o irregolare timbratura, il buono pasto non è attribuito, salvo regolarizzazione o giustificazione validata dal competente Responsabile di Settore.
4. L'erogazione del buono pasto sostitutivo non spetta ai dipendenti che usufruiscono del trattamento di trasferta e/o che richiedono il rimborso, entro i limiti previsti dalla legge, delle spese documentate sostenute per i pasti.
5. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che partecipano a corsi di formazione per i quali l'Ente sostiene i costi di partecipazione comprensivi della fruizione del pasto.
6. Il personale che, per motivate esigenze di servizio, sia autorizzato ad effettuare lavoro straordinario in una giornata non ordinariamente destinata al rientro può usufruire del buono pasto nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 27, comma 2, del CCNL 23.02.2026. La medesima disciplina si applica ai casi di recupero del debito orario esclusivamente qualora ricorrano tutte le condizioni previste dal CCNL per il riconoscimento del buono pasto.

7. I buoni pasto spettanti ai dipendenti, quantificati sulla base del sistema di rilevazione delle presenze in uso presso l'Ente, sono resi disponibili con periodicità almeno semestrale e, di norma, entro il mese successivo al termine del periodo di maturazione.
8. Ai sensi dell'articolo 27, comma 10, del CCNL 23.02.2026, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno lavorativo:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro;
 - b) addetti al servizio antincendio boschivo, quali ad esempio i Direttori Operativi di spegnimento (DOS).
9. La durata della pausa per la consumazione del pasto, anche nei casi di cui al comma 8, è determinata in 30 minuti, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 23.02.2026 e delle esigenze organizzative dell'Ente.
10. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario, per garantire le esigenze particolari ed impreviste che potrebbero verificarsi in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del competente Responsabile di Settore, la pausa mensa in orario diverso da quello ordinariamente stabilito.
11. La disciplina applicativa di dettaglio del buono pasto, ivi comprese le modalità di fruizione, i criteri di attribuzione e l'individuazione del personale avente diritto, potrà essere definita dall'Ente con i propri atti organizzativi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente CCDI.

CAPO II

Altri istituti correlati al rapporto di lavoro

Art. 25

Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), CCNL - art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento, nell'ambito di interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali, quali ad esempio i servizi di protezione civile e antincendio boschivo, viene disposta dall'Ente, a cura del Responsabile di Settore preposto, secondo la disciplina contenuta nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità è liquidato con cadenza mensile o secondo diversa periodicità definita dall'Ente e, comunque, almeno annualmente, nella misura stabilita dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. k), del CCNL 23.02.2026, i dipendenti addetti al servizio antincendio boschivo possono essere posti in reperibilità anche oltre il limite di sei volte nel mese previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 21.05.2018, sino ad un massimo di 36 turni nell'arco del periodo di grave pericolosità annualmente individuato dalla competente autorità regionale. Negli altri casi, ciascun dipendente può essere posto in reperibilità fino ad un massimo di 8 turni nel mese, assicurando, ove possibile, la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. L'Ente assicura, di norma, la rotazione del servizio tra più dipendenti, anche su base volontaria, definendo i relativi limiti con riferimento a un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre.
5. Per i turni di reperibilità eccedenti il limite di sei turni mensili, l'indennità è determinata in misura pari ad euro 12,00 per ciascun turno di reperibilità della durata di dodici ore, nel rispetto del limite massimo previsto dal CCNL vigente.
6. Le eventuali economie accertate in sede di liquidazione confluiscono nelle risorse destinate alla performance individuale secondo la disciplina del Fondo risorse decentrate.

Art. 26

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n), CCNL 23.02.2026)

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 7, del CCNL 23.02.2026, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ, fino a un ulteriore 10%.
2. Ai fini del presente articolo, costituiscono gravi e documentate situazioni familiari:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di uno dei componenti del nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un particolare impegno del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di persone con disabilità;
 - situazioni di grave disagio personale, con esclusione della malattia;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche, che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto esercente la responsabilità genitoriale.
3. Nei casi di cui al comma 2, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 3, del CCNL 23.02.2026, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate in qualsiasi momento.
4. L'Ente, tenuto conto della mansione svolta, della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e delle esigenze di funzionalità dei servizi, può autorizzare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per un periodo predeterminato, indipendentemente dal contingente massimo di Area, purché non ne derivi pregiudizio all'organizzazione del servizio. Alla scadenza del periodo autorizzato, il dipendente riprende il servizio a tempo pieno, salvo diverso accordo tra le parti.

CAPO III

Formazione e strumenti di age management

Art. 27

Formazione ed aggiornamento professionale

(art. 37, CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto della disciplina di cui al Titolo IV, Capo IV, del CCNL 23.02.2026
2. A tal fine l'Ente programma annualmente di destinare alla formazione risorse non inferiori all'1% del monte salari riferito al personale destinatario del CCNL 23.02.2026, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e con eventuali ulteriori vincoli normativi vigenti.
3. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse, 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.

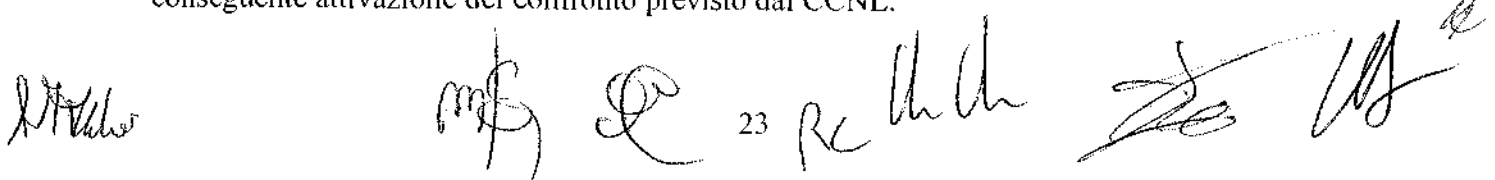
4. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
5. La formazione e l'aggiornamento professionale privilegiano obiettivi di sviluppo delle competenze e dell'operatività, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:
 - a) la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - b) la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - c) l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - d) lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - e) la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - f) la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - g) una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - h) gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.
6. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree degli Istruttori, dei Funzionari e delle EQ, per i quali l'esercizio delle mansioni richieda l'iscrizione ad un ordine professionale, il possesso di abilitazioni professionali o l'iscrizione ad albi o elenchi speciali, sia assicurata, nei limiti organizzativi dell'Ente, la possibilità di partecipare in orario di servizio alle attività formative necessarie al mantenimento dei requisiti professionali richiesti.
7. L'Ente assicura ai dipendenti anche dati informatiche per l'aggiornamento normativo.
8. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione si svolga fuori dall'orario di servizio, il relativo tempo è riconosciuto secondo la disciplina del CCNL vigente e secondo le modalità organizzative definite dall'Ente, anche mediante recupero o corresponsione del compenso spettante, ove dovuto.
9. Nel caso in cui sia individuato personale interno da impiegare, durante l'orario di lavoro, quale docente nei percorsi formativi rivolti al personale dell'Ente, l'eventuale valorizzazione economica è disciplinata nell'ambito degli istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL e dal presente CCDI.
10. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante l'elaborazione di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali, soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento di tutto il personale, tenendo conto dell'obiettivo di sviluppo delle competenze indicato dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025.

Art. 28

Politiche di age management

(art. 38, CCNL 23.02.2026)

1. Le parti intendono promuovere politiche attive di gestione delle diverse età lavorative, comunemente definite "age management". L'obiettivo è quello di valorizzare l'esperienza del personale con più esperienza, al fine di favorire un sano ricambio generazionale ed il dialogo intergenerazionale, prevenire l'obsolescenza delle competenze e sostenere le condizioni di salute e benessere organizzativo di tutto il personale, con un'attenzione particolare rivolta ai lavoratori con età superiore ai sessanta anni.
2. Attraverso le misure previste dal presente articolo, l'Ente si impegna a perseguire i seguenti obiettivi prioritari:
 - la valorizzazione del personale, garantendo a ciascuno la possibilità di esprimere la professionalità acquisita e favorendo lo sviluppo continuo delle competenze lungo l'intero arco della vita lavorativa;
 - la promozione del benessere organizzativo, creando ambienti di lavoro che sostengono la produttività individuale e l'efficienza collettiva, nel rispetto delle specificità e delle esigenze personali legate all'età;
 - la tutela della salute, attraverso azioni di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, nonché il contrasto al fenomeno del burn-out, spesso correlato al logoramento da stress lavoro-correlato;
 - il trasferimento intergenerazionale delle conoscenze, al fine di evitare la dispersione del prezioso patrimonio di competenze accumulato negli anni.
3. Per raggiungere questi scopi, l'Ente attiva una serie di strumenti operativi, nel rispetto della normativa vigente e delle dinamiche delle relazioni sindacali. Quanto al trasferimento di competenze, si promuove il dialogo tra generazioni, mediante forme di affiancamento tra personale senior e neoassunti, nonché momenti di formazione tra pari. Al personale con maggiore esperienza con significativa esperienza professionale può essere prioritariamente affidato il ruolo di tutor per i nuovi inserimenti, durante l'orario di servizio, con una conseguente e proporzionale riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle altre attribuzioni proprie del profilo. Questa attività mira a valorizzare il ruolo attivo del lavoratore esperto, riconoscendolo come portatore di un patrimonio di conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni.
4. Sul fronte della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita-lavoro, per il personale prossimo alla quiescenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e funzionali del servizio, può essere riconosciuta una priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché nella definizione di orari che facilitino l'equilibrio tra vita privata e professionale.
5. Per sostenere le migliori condizioni di salute possibili e prevenire l'insorgenza di malattie professionali, per il personale in particolari condizioni correlate all'età o alla permanenza lavorativa possono essere adottate, previa valutazione con il medico competente e compatibilmente con le esigenze organizzative, misure di alleggerimento quali la riduzione del numero di turni notturni o l'esonero dagli stessi, la riduzione della durata del turno o l'esonero dai servizi di pronta disponibilità, nonché, ove possibile e previa eventuale riconversione professionale, l'assegnazione a mansioni che comportino un minor impegno fisico.
6. L'Ente si impegna, inoltre, a garantire la formazione continua per tutto il personale, con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di obsolescenza delle competenze. I piani formativi dovranno tenere conto delle diverse esigenze di apprendimento legate all'età, prevedendo metodologie diversificate e valorizzando il ruolo del personale esperto come formatore interno.
7. L'Ente, con cadenza annuale, effettua il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere dandone informazione alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL 23.02.2026, con conseguente attivazione del confronto previsto dal CCNL.



CAPO IV **Lavoro a distanza**

Art. 29

Lavoro agile e lavoro da remoto

(art. 7, comma 4 - art. 40, comma 3 - art. 41 - art. 42, comma 5, CCNL 23.02.2026)

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio tra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. La priorità per l'accesso al lavoro agile e/o al lavoro da remoto, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente e della compatibilità con le attività assegnate, è riconosciuta ai lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - genitori con figli minori o con esigenze di cura documentate;
 - dipendenti beneficiari della Legge n. 104/1992;
 - dipendenti conviventi con familiari beneficiari della Legge n. 104/1992;
 - dipendenti conviventi con familiari che necessitano di assistenza documentata;
 - dipendenti con significativa distanza casa-lavoro, valutata anche in relazione ai tempi medi di percorrenza;
 - ulteriori situazioni di particolare rilevanza personale o familiare, valutate dal Responsabile del Settore Risorse Umane.
3. Per l'attività resa in modalità agile e/o da remoto, il numero massimo ordinariamente previsto delle giornate di prestazione può essere esteso ai sensi dell'art. 42, comma 5, del CCNL 23.02.2026, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente e per il tempo strettamente necessario, nei confronti dei lavoratori:
 - che documentino particolari esigenze di salute;
 - che assistano familiari con disabilità grave;
 - che beneficino delle misure di sostegno alla genitorialità previste dal D.Lgs. n. 151/2001;
 - che versino in situazioni di grave disagio personale o familiare documentato;
 - che assistano soggetti appartenenti al nucleo familiare affetti da patologie gravi;
 - che si trovino in ulteriori situazioni eccezionali valutate dal Responsabile del Settore Risorse Umane.
4. In occasione di giornate di allerta meteo di livello massimo dichiarata dalla Regione Campania, con riferimento alla sede di lavoro ovvero alla zona di residenza o domicilio del dipendente, l'Ente può autorizzare lo svolgimento della prestazione in modalità agile, anche in deroga al numero massimo ordinariamente previsto di giornate, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la natura delle attività assegnate.
5. L'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022 prevederà le specifiche misure organizzative necessarie, disciplinando l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.
6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3, del CCNL 23.02.2026, le parti concordano che per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, debitamente documentata, ove non vi sia la possibilità di applicare altri istituti di conciliazione previsti dall'ordinamento, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, sarà possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, anche per tempi limitati durante l'anno o anche se non rientrano nell'elenco delle casistiche specifiche prima indicate.
7. Per quanto riguarda il lavoro agile, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) dell'art. 41 del CCNL 23.02.2026, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) del predetto art. 41, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

8. Al fine di dare attuazione organica alla disciplina del lavoro a distanza, l'Ente adotta apposito regolamento, previo confronto previsto dal CCNL, per disciplinare criteri generali, modalità attuative, processi e attività espletabili a distanza, nonché criteri di priorità per l'accesso agli istituti del lavoro agile e del lavoro da remoto.

CAPO V

Disposizioni comuni su istituti economici

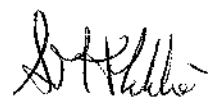
Art. 30

Convocazioni dell'autorità giudiziaria

1. Nel caso in cui il dipendente sia convocato dall'autorità giudiziaria per rendere testimonianza, informazioni o compiere altri atti nell'ambito di procedimenti penali, civili, amministrativi o contabili, in relazione a fatti o attività connessi al servizio prestato presso l'Ente o presso altra amministrazione pubblica nella quale abbia precedentemente svolto attività lavorativa, il tempo impiegato è considerato servizio prestato a tutti gli effetti, previa produzione della relativa documentazione attestante la convocazione e la presenza.
2. Qualora la convocazione riguardi vicende estranee al servizio e riferite alla sfera personale del dipendente, l'assenza è giustificata mediante gli ordinari istituti previsti dal CCNL e dalla disciplina interna dell'Ente.
3. Qualora la permanenza presso l'autorità giudiziaria si prolunghi oltre l'orario ordinario di lavoro, il tempo eventualmente eccedente è riconosciuto secondo le regole ordinarie in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario previste dal CCNL e dal presente CCDI. Restano ferme le condizioni per il riconoscimento del buono pasto ove ne ricorrano i presupposti.
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento, oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.





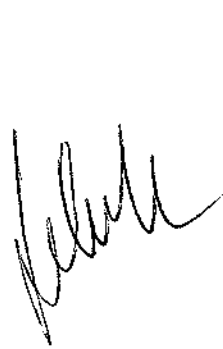


CISC FP HLL













TITOLO V

BENESSERE DEI DIPENDENTI

CAPO I

Welfare integrativo

Il presente Capo disciplina i criteri generali per l'attivazione di misure di welfare integrativo, nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026, della normativa vigente e delle compatibilità finanziarie dell'Ente.

Art. 31

Oggetto, finalità e fonte negoziale

(art. 7, comma 4, lett. h) - art. 45 CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente riconosce il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa dei dipendenti quali fattori funzionali al miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e, a tal fine, promuove l'attivazione di misure di welfare integrativo mediante l'erogazione di benefici di natura sociale e assistenziale, finalizzati a favorire il benessere del lavoratore e del suo nucleo familiare, nonché la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il presente Capo le parti definiscono i criteri generali per l'attivazione del piano di welfare integrativo dell'Ente e per il relativo finanziamento, che può essere assicurato anche mediante utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate nei casi e nei limiti consentiti dall'art. 45 del CCNL 23.02.2026 e dalla normativa vigente.
3. La determinazione annuale delle risorse da destinare al welfare integrativo è effettuata in sede di CCDI di parte economica. Le modalità operative di attribuzione, gestione e fruizione del credito welfare sono definite dall'Ente mediante gli atti attuativi previsti dal presente Titolo.

Art. 32

Beneficiari e requisiti di accesso

1. In sede di prima applicazione, sono beneficiari del piano welfare i dipendenti ai quali si applica il CCNL Comparto Funzioni Locali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in servizio nell'anno di riferimento. Il credito welfare è attribuito secondo i criteri di riproporzionamento previsti dal presente Titolo in relazione alla durata del rapporto ed al regime orario di lavoro.
2. Per il personale assunto in corso d'anno il credito welfare è attribuito in misura proporzionale al periodo di effettivo servizio prestato, secondo i criteri stabiliti dal presente Titolo.

Art. 33

Ambiti di intervento e servizi welfare

1. Il piano welfare è articolato nei seguenti ambiti di intervento, in coerenza con l'art. 45, comma 1, del CCNL 23.02.2026:
 - 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. misure di sostegno economico e sociale, anche mediante convenzioni o strumenti di supporto al credito consentiti dalla legge, rivolti ai dipendenti che si trovino in situazioni di particolari necessità o difficoltà;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;
 - f. incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g. ulteriori beni, servizi o prestazioni che, in base alla normativa vigente, possano essere ricompresi tra le misure di welfare aziendale e non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente.
2. Il catalogo dei servizi e delle prestazioni di welfare, comprensivo delle modalità di fruizione, dei requisiti specifici di accesso e della documentazione richiesta, è definito e aggiornato dall'Ente mediante atti attuativi nel rispetto del presente Titolo, della normativa vigente e della disciplina fiscale applicabile.

Art. 34**Conto Welfare, finanziamento e budget annuale**

1. Il Conto Welfare costituisce il credito individuale attribuito a ciascun dipendente beneficiario per la fruizione dei servizi e delle prestazioni di welfare resi disponibili dall'Ente, nei limiti del valore assegnato e secondo le modalità previste dal presente Titolo e dagli atti attuativi.
2. Le risorse annualmente destinate al welfare integrativo, determinate secondo quanto previsto dal presente CCDI e dal relativo accordo economico annuale, alimentano il Conto Welfare dei dipendenti beneficiari.

Art. 35**Criteri di riparto del credito welfare (default e opzioni)**

1. Il credito welfare è attribuito ai beneficiari secondo criteri di proporzionalità, tenendo conto della durata del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento e del regime orario di lavoro applicato, con riproporzionamento per i rapporti a tempo parziale secondo le modalità definite dagli atti attuativi dell'Ente.

Art. 36**Quantificazione iniziale, variazioni in corso d'anno e modalità di attribuzione**

1. Nella determinazione e ripartizione del budget welfare l'Ente tiene conto della programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel PTFP/PIAO e delle cessazioni prevedibili, fermo restando che l'attribuzione effettiva del credito welfare è effettuata sulla base del personale avente titolo nell'anno di riferimento.
2. L'importo spettante a ciascun beneficiario è attribuito, di norma, in un'unica soluzione successivamente alla definizione annuale delle risorse destinate al welfare integrativo ed all'attivazione dei relativi strumenti di fruizione.

Art. 37**Modalità di fruizione, istanze**

1. La fruizione dei benefici welfare avviene secondo le modalità definite dal catalogo dei servizi e dagli atti attuativi dell'Ente, nel rispetto dei requisiti di ammissibilità e della normativa vigente. A tal fine:
 - il/la dipendente presenta l'istanza e la documentazione eventualmente richiesta secondo le modalità definite dall'Ente;
 - la struttura competente effettua le verifiche istruttorie e comunica l'esito del procedimento o l'eventuale richiesta di integrazioni;
 - il beneficio è riconosciuto entro il limite del credito welfare individuale assegnato e con le modalità previste dalla disciplina attuativa.

Art. 38**Prestazioni sanitarie integrative e convenzioni tra enti**

1. Per l'attuazione delle misure di cui all'art. 33, comma 1, lett. e), l'Ente può destinare risorse, in tutto o in parte, al finanziamento di coperture sanitarie integrative, nei limiti e secondo le condizioni previste dalla normativa vigente, dal presente Titolo e dal catalogo welfare.
2. Per la gestione delle prestazioni sanitarie integrative e, più in generale, delle misure di welfare integrativo, l'Ente può stipulare convenzioni, aderire a convenzioni già esistenti o attivare forme di collaborazione con altri enti pubblici, nel rispetto della normativa vigente e secondo criteri di economicità, efficienza e sostenibilità gestionale.

Art. 39**Economie, regime fiscale, controlli e responsabilità**

1. Le eventuali economie derivanti da quote non assegnate o non utilizzate del budget welfare sono oggetto di verifica in sede di gestione del Fondo e possono essere destinate, nel rispetto della normativa vigente e delle regole di utilizzo del Fondo risorse decentrate, al

finanziamento dei premi correlati alla performance ovvero ad altre finalità compatibili.

2. L'Amministrazione assicura la gestione dei servizi di welfare in conformità alla normativa vigente, adeguando i relativi strumenti attuativi alle eventuali modifiche normative sopravvenute, incluse quelle di natura fiscale.
3. Non sono ammesse duplicazioni di benefici fiscali: le spese rimborsate/riconosciute tramite welfare non possono essere portate in detrazione/deduzione in dichiarazione dei redditi nei casi e nei limiti previsti dalla normativa fiscale.
4. È cura del dipendente beneficiario conservare la documentazione presentata e renderla disponibile in caso di verifiche da parte dell'Amministrazione o degli organi competenti.
5. Il dipendente beneficiario è responsabile della veridicità delle dichiarazioni rese, della documentazione prodotta e del corretto utilizzo del credito welfare, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in caso di dichiarazioni non veritiere o utilizzo irregolare dei benefici.

Art. 40

Clausola di monitoraggio e aggiornamento

1. Le parti prevedono il monitoraggio periodico dell'attuazione del piano welfare integrativo, al fine di verificarne il livello di utilizzo, l'efficacia delle misure adottate e le eventuali esigenze di aggiornamento. Gli esiti del monitoraggio sono considerati ai fini dell'eventuale revisione dei criteri generali in sede di rinnovo del CCDI, fermo restando l'adeguamento annuale delle risorse e delle modalità attuative.

CAPO II

Altri istituti

Art. 41

Previdenza complementare

1. Le parti riconoscono l'importanza di una scelta consapevole ed informata in materia di previdenza complementare e concordano sull'opportunità che l'Ente favorisca la diffusione di adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative e divulgative, con riferimento agli strumenti di previdenza complementare negoziale previsti per il comparto Funzioni Locali, con particolare riguardo al Fondo Perseo-Sirio.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e premialità

Art. 42

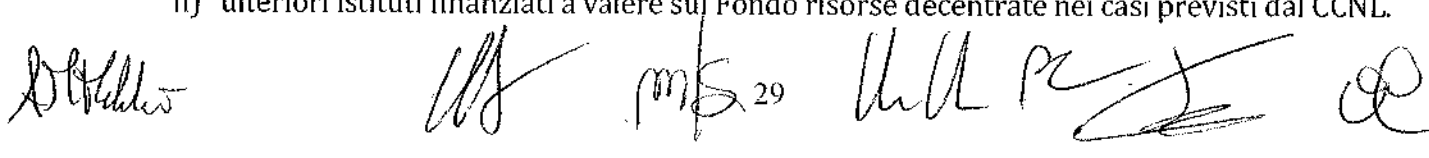
Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi ed agli altri istituti economici previsti dal CCNL costituisce prerogativa dell'Ente ed è effettuata nel rispetto della normativa vigente, dei vincoli di finanza pubblica e della disciplina contrattuale applicabile.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2022-2024, la costituzione annuale del Fondo risorse decentrate è effettuata mediante apposito provvedimento dell'Ente ed è resa oggetto delle forme di relazione sindacale previste dal CCNL vigente.
3. Ai fini dell'avvio della sessione negoziale l'Ente assicura le informazioni previste dal CCNL in ordine alla costituzione del Fondo risorse decentrate ed all'utilizzo delle risorse riferite all'esercizio precedente.
4. Le eventuali risorse variabili e gli incrementi del Fondo previsti dalla normativa e dal CCNL sono annualmente determinati dall'Ente nell'ambito degli atti di costituzione del Fondo, in coerenza con gli obiettivi dell'Ente e nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti.
5. Le eventuali risorse variabili aggiuntive previste dal CCNL sono determinate annualmente in relazione alle scelte organizzative dell'Ente ed alla capacità di spesa disponibile nel rispetto della normativa vigente.
6. Le risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa sono determinate sulla base della costituzione del Fondo risorse decentrate e trovano destinazione secondo quanto previsto dal CCNL, dal presente CCDI e dagli accordi economici annuali.
7. Le parti concordano che il Fondo annualmente costituito può essere oggetto di adeguamento in conseguenza di modifiche normative, contrattuali o interpretative sopravvenute che incidano sulla determinazione o utilizzazione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Art. 43

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, al CCNL ed agli atti regolamentari dell'Ente, nel periodo di vigenza del presente CCDI trovano applicazione i seguenti istituti del trattamento economico accessorio e di valorizzazione del personale, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni normative e contrattuali:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - c) indennità di turno ed indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, commi 1 e 5, del CCNL del 23.02.2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);
 - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - e) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finanziati secondo le modalità e nei limiti previsti dalla normativa e dal CCNL vigenti;
 - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - g) risorse eventualmente destinate all'attuazione di misure di welfare integrativo secondo quanto previsto dall'art. 45 del CCNL 23.02.2026 e dal presente CCDI;
 - h) ulteriori istituti finanziati a valere sul Fondo risorse decentrate nei casi previsti dal CCNL.



Art. 44

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, lett a), CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, determinate secondo la disciplina contrattuale e normativa vigente, sono rese disponibili per la contrattazione integrativa e ripartite tra i diversi istituti previsti dal CCNL e dal presente CCDI sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi ed effettiva differenziazione del trattamento incentivante;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è correlata a risultati effettivamente conseguiti che producano valore aggiunto per l'Ente in termini di miglioramento dell'organizzazione, dei servizi e del raggiungimento degli obiettivi programmati;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è valutata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e dei comportamenti professionali espressi;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti del trattamento accessorio è effettuata in sede di contrattazione integrativa economica, nel rispetto del CCNL, degli indirizzi formulati dall'Amministrazione e dei criteri stabiliti dal presente CCDI.
4. La concreta destinazione delle risorse disponibili è definita annualmente mediante il CCDI di parte economica, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente articolo e dei vincoli di destinazione previsti dal CCNL.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 45

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

(art. 7, comma 4, lettere b) - ae) - af), CCNL 23.02.2026)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato annualmente dall'Ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse destinate alla performance individuale, comprensive della quota destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026, sono erogate unitamente a quelle destinate alla performance organizzativa secondo i criteri e le modalità stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
3. Le risorse di cui ai precedenti commi 1 e 2 sono ripartite tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, secondo i seguenti criteri:
 - il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari degli incarichi di E.Q., è suddiviso per Area professionale; tale calcolo viene effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, computato in proporzione alla durata del part-time e della consistenza media del personale nell'anno, calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,50

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo della somma dei parametri di cui all'alinea precedente, ottenendo il valore/punto unitario che, moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale, fa ottenere la quota teorica di riparto per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti rispettivamente assegnati ed alla Area professionale di appartenenza.
4. Le risorse annualmente destinate a compensare la performance di ciascun Settore, all'esito della valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti rispettivamente assegnati, tenendo conto degli aggiustamenti apportati in corso d'anno da eventuali modifiche agli strumenti di programmazione e gestione dell'Ente confluiti nel PIAO e negli altri documenti programmatori vigenti, sono ripartite ed erogate in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e predefiniti nel PIAO, relativi all'Ente nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. I dipendenti vengono messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati, proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della struttura organizzativa di appartenenza.
 5. La ripartizione delle risorse tra performance organizzativa e performance individuale, il ruolo dell'OIV, il concorso dei titolari di incarico di EQ e le modalità procedurali di attribuzione dei premi sono disciplinati dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
 6. L'attribuzione del premio individuale avviene con le modalità stabilite nel successivo art. 46.

Art. 46

Assegnazione del premio individuale

1. premi correlati alla performance sono erogati a consuntivo ai dipendenti aventi titolo, in relazione alla valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente (SMIVAP), che disciplina criteri, schede, soggetti competenti, fasi del procedimento e modalità di formulazione della proposta valutativa.
2. Ai fini della formulazione della valutazione individuale, il Responsabile di Settore tiene conto degli elementi conoscitivi acquisiti nello svolgimento dell'attività direzionale, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, degli elementi forniti dai diretti collaboratori e di eventuali segnalazioni o reclami dell'utenza, purché pertinenti e previamente verificati.
3. La quota di risorse destinata alla performance organizzativa ed individuale è attribuita in coerenza con il vigente SMIVAP e con il PIAO - Sezione Performance, sulla base degli esiti del processo valutativo validato dall'OIV.
4. La graduazione delle valutazioni e la conseguente determinazione della quota di premio individuale spettante a ciascun dipendente sono disciplinate dal vigente SMIVAP, cui si rinvia integralmente.
5. Il premio correlato alla performance compete al personale che abbia prestato servizio effettivo nell'anno di riferimento per almeno tre mesi, quale periodo minimo utile ai fini dell'apprezzamento del contributo apportato al conseguimento dei risultati.
6. Nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, assunzione o cessazione in corso d'anno ovvero altre fattispecie comportanti prestazione lavorativa parziale nell'anno di riferimento, il premio spettante è riproporzionato in relazione alla durata della prestazione resa.

7. Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei criteri di riparto sono redistribuite proporzionalmente tra i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva, salvo diversa destinazione prevista dal presente CCDI.
8. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente sia stato assegnato a più Settori ovvero siano intervenute modifiche dell'assetto organizzativo con avvicendamento dei Responsabili, ciascun Responsabile di Settore formula gli elementi valutativi riferiti al periodo di effettiva assegnazione del dipendente presso la struttura diretta. La scheda di valutazione finale è predisposta e sottoscritta dal Responsabile del Settore presso il quale il dipendente ha prestato il maggior periodo di servizio nell'anno di riferimento, tenendo conto degli elementi valutativi acquisiti dagli altri Responsabili interessati. In caso di pari durata del servizio presso più Settori, la valutazione finale è effettuata dal Responsabile del Settore presso il quale il dipendente risulta assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento. In caso di motivato dissenso tra i Responsabili interessati, ciascuno formula una valutazione limitata al periodo di rispettiva competenza e il punteggio finale è determinato mediante media ponderata in relazione alla durata del servizio prestato presso ciascun Settore.

Art. 47

Differenziazione del premio individuale

(art. 7 comma 4, lett. ae) CCNL - art. 48 CCNL 23.02.2026)

1. In attuazione dell'art. 48, commi 2 e 3, del CCNL 23.02.2026, al 25% dei dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni individuali più elevate, purché non inferiori alla soglia prevista dal vigente SMIVAP, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari ad un terzo del valore del premio attribuito, secondo i criteri selettivi stabiliti dal presente articolo.
2. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione è attribuita applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - a) mancata attribuzione della maggiorazione nel triennio precedente;
 - b) migliore valutazione media del triennio;
 - c) minore anzianità di servizio presso l'Ente.
3. Le risorse necessarie per il finanziamento della maggiorazione sono reperite prioritariamente nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale. Ove insufficienti, la quota teorica del premio individuale del restante personale valutato positivamente è ridotta in proporzione.
4. La maggiorazione è attribuita nell'ambito della graduatoria unica di Ente indipendentemente dalla consistenza numerica del Settore.
5. Salvo eventuali regolamentazioni già previste dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance o da specifiche disposizioni regolamentari, il personale destinatario dei compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h), del CCNL 23.02.2026 concorre all'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale in misura parziale, mediante riduzione dell'importo del premio di performance teoricamente spettante, determinata in relazione all'ammontare complessivo dei compensi percepiti dal dipendente nell'anno precedente a quello di riferimento della performance, secondo le seguenti percentuali:

Somma incentivi	Riduzione performance
da € 0,00 a € 6.000,00	zero
da € 6.001,00 a € 8.000,00	20%
da € 8.001,00 a € 10.000,00	40%
da € 10.001,00 a € 12.000,00	60%
oltre € 12.001,00	80%

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 48

Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono i criteri generali e le condizioni per l'erogazione dei compensi accessori di seguito denominati "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute in presenza dei presupposti e delle condizioni previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI. Esse sono corrisposte in relazione alla natura del singolo istituto e, ove previsto, sono commisurate all'effettiva prestazione resa, alle giornate di servizio, ai turni svolti, al tempo di lavoro o al periodo di servizio prestato. Le indennità che presuppongono lo svolgimento effettivo della prestazione non competono in caso di assenza dal servizio, salvo i casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL.
3. Ai fini dell'individuazione dei beneficiari rilevano i presupposti sostanziali previsti per ciascun istituto, secondo quanto stabilito dal presente Capo, ferma restando l'applicazione dei limiti, dei massimali e dei criteri eventualmente differenziati per Area di inquadramento previsti dal CCNL e dal presente CCDI.
4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità disciplinate dal presente Capo è di competenza del Segretario della Comunità Montana o, in caso di assenza o impedimento, del Responsabile del Settore Risorse Umane, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili dei Settori interessati e della verifica della sussistenza dei presupposti previsti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI.
5. Le indennità sono collegate alle specifiche condizioni di svolgimento della prestazione o all'effettivo esercizio di compiti, funzioni o responsabilità ulteriori, secondo la disciplina prevista per ciascun istituto. Esse non sono riconosciute per le ordinarie modalità di resa della prestazione lavorativa né per attività già ricomprese nella declaratoria professionale di appartenenza, salvo quanto diversamente previsto dal CCNL.
6. La medesima condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Il cumulo tra indennità diverse è ammesso solo ove fondato su causali distinte e non sovrapponibili e nei limiti consentiti dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Eventuali maggiori oneri riscontrati a fine anno per il pagamento delle indennità sono gestiti nell'ambito delle risorse del Fondo, mediante utilizzo prioritario delle economie derivanti da altri istituti compatibili e, solo in via subordinata, mediante riduzione delle risorse destinate alla performance, nel rispetto dei vincoli di destinazione previsti dal CCNL.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Capo restano nelle disponibilità del Fondo risorse decentrate e possono essere destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance, nel rispetto dei vincoli di destinazione del Fondo e del CCDI di parte economica.

Art. 49

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018; art. 84-bis CCNL 16.11.2022; art. 7, comma 4, lett. d), CCNL 23.02.2026)

1. L'Ente corrisponde al personale in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo una "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta nei limiti e secondo i criteri stabiliti dal CCNL e dal presente CCDI ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività che ne legittimano l'attribuzione.
3. La misura giornaliera dell'indennità è determinata entro il valore minimo di euro 2,00 ed il valore massimo di euro 10,00.
4. La concreta individuazione del personale avente diritto, delle attività effettivamente indennizzabili e della relativa incidenza rispetto alla prestazione resa è effettuata dal Segretario della Comunità Montana o, in caso di assenza o impedimento, dal Responsabile del Settore Risorse Umane, su proposta del Responsabile del Settore interessato e sulla base delle attività effettivamente svolte.

5. Il rischio deve consistere in una condizione lavorativa effettiva e ulteriore, rispetto a quella ordinariamente connessa al profilo professionale e deve avere carattere selettivo e non generalizzato. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **rischio**:
 - a. utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature o strumenti che comportino una continua e diretta esposizione a pericoli o rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale;
 - b. attività che comportino una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste, presentino un carattere significativamente usurante sotto il profilo psico-fisico;
 - d. attività svolte, per esigenze di servizio, in condizioni di esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli.
6. Il disagio deve consistere in una condizione peculiare ed effettiva della prestazione lavorativa, non coincidente con le ordinarie mansioni proprie del profilo professionale, e deve riguardare un numero limitato di beneficiari. Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori rilevanti di **disagio**:
 - a. lo svolgimento della prestazione in condizioni sfavorevoli di orario, tempi o modalità organizzative, tali da incidere in modo significativo sul recupero psico-fisico del dipendente;
 - b. lo svolgimento della prestazione in condizioni che limitino in modo apprezzabile l'autonomia temporale o relazionale del/la dipendente, rispetto all'ordinaria organizzazione del lavoro;
 - c. lo svolgimento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità, in presenza di situazioni di effettiva e inderogabile necessità, connesse, ad esempio, alla tutela della pubblica incolumità ed al servizio di lotta attiva agli incendi boschivi;
 - d. lo svolgimento di attività che richiedano modifiche dell'orario di lavoro per esigenze connesse a manifestazioni, eventi, criticità del territorio o eventi atmosferici straordinari;
 - e. lo svolgimento di attività di front-office caratterizzate da esposizione continuativa al rapporto con il pubblico per una parte significativa dell'orario giornaliero, connesse ad esempio, ad alle attività di front-office del personale addetto al Protocollo.
7. Costituisce fattore rilevante di maneggio valori l'adibizione continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa, con formale attribuzione delle funzioni di agente contabile. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente sia effettivamente adibito a tali attività.
8. La misura giornaliera dell'indennità è determinata, entro i valori minimo e massimo indicati nel precedente comma 2, come segue:
 - a) attività rischiose per l'esposizione ai fattori rilevanti di rischio indicati al comma 4: lett. c) e d) € 2,00, lett. a) € 5,00 e lett. b) € 10,00;
 - b) attività disagiate per l'esposizione ai fattori rilevanti di disagio indicati al comma 5: lett. a), b), c) e d) € 2,00 e lett. e) € 5,00;
 - c) attività di maneggio valori di cui al comma 6:
 - maneggio valori per importi fino a 4.000,00 euro annui: € 2,00;
 - maneggio valori per importi da 4.001,00 a 10.000,00 euro annui: € 5,00;
 - maneggio valori per importi a partire da 10.001,00 euro annui: € 10,00.
9. Nella medesima giornata lavorativa non possono coesistere più condizioni rilevanti tra quelle di cui al presente articolo e, pertanto, la medesima condizione di lavoro non può essere remunerata più volte sotto causali diverse, né può dare luogo al cumulo di più indennità autonome ai sensi del presente articolo.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo gravano sul Fondo risorse decentrate e le relative risorse sono definite con la stipula del CCDI di parte economica con cadenza annuale.
11. L'attribuzione e la liquidazione dell'indennità sono disposte con provvedimento del soggetto competente ai sensi dell'art. 48, comma 4.

12. Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.
13. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base delle presenze effettive risultanti dal sistema di rilevazione in uso e dei giorni di effettivo svolgimento delle attività indennizzabili.

Art. 50

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 23.02.2026 – art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Il presente ed i successivi articoli 51, 52 e 53, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 23.02.2026, disciplinano i criteri generali di conferimento, graduazione ed attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene definita su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità quelle individuate con apposito provvedimento di incarico, adottato in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi dell'Ente, sulla base delle fattispecie di seguito indicate, riconducibili all'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022 presenti nell'Ente e che rientrano nelle seguenti fattispecie di specifiche responsabilità derivanti:
 - dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii - CAD); come, ad esempio: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, FESR, ecc.): project manager e personale di supporto;
 - da affidamenti agli addetti all'URP, ai formatori interni, ai servizi di protezione civile o al servizio antincendio boschivo, ove si tratti di compiti ulteriori e non già remunerati mediante altri istituti contrattuali;
 - dall'esercizio di funzioni di Responsabile Unico del Progetto, come individuato dal Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.;
 - da incarichi connessi al supporto al R.P.C.T. o alle responsabilità della Gestione Forestale Sostenibile, di Servizi/U.O.P. specifiche, o di sostituto del Responsabile di Settore con funzioni vicarie;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che comportino l'esercizio effettivo di funzioni e responsabilità ulteriori. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale contenuto professionale dell'Area e del profilo di appartenenza, secondo le declaratorie del CCNL e gli atti organizzativi dell'Ente;
 - c) il budget complessivo destinato all'istituto è determinato annualmente in sede di CCDI di parte economica; la graduazione e la determinazione delle singole indennità sono effettuate secondo i criteri stabiliti nei successivi articoli 52 e 53, nei limiti delle risorse disponibili e dei massimali previsti dal CCNL e dal presente CCDI.

3. La presente disciplina non trova, comunque, applicazione per l'esercizio dei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 15 e seguenti del CCNL 23.02.2026.
4. I dipendenti appartenenti alle Aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari non incaricati di EQ possono essere destinatari dell'indennità per specifiche responsabilità in presenza di un atto formale di incarico volto a remunerare funzioni che implicino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
5. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide automaticamente con quella di "responsabilità del procedimento", atteso che, per i dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori e dei Funzionari, lo svolgimento di quest'ultima attività è strettamente legata al contenuto della declaratoria professionale, costituisce il normale oggetto delle rispettive attività e non comporta compiti aggiuntivi.
6. L'indennità remunera responsabilità ulteriori rispetto a quelle ordinariamente riconducibili all'Area ed al profilo di appartenenza e non può essere utilizzata per compensare lo svolgimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 51

Tempi e modalità di conferimento - Durata e revoca dell'incarico

1. Il Segretario della Comunità Montana può adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino una o più unità di personale destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità, nei limiti delle risorse annualmente destinate a tale finalità in sede di contrattazione decentrata integrativa e nel rispetto dei criteri previsti dal presente CCDI.
2. A pena di nullità, il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità deve indicare almeno:
 - i compiti e le responsabilità attribuite;
 - i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;
 - la durata dell'incarico;
 - i criteri di graduazione applicati ai sensi dell'art. 53.
3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui essa è correlata.
4. Salvo diversa specificazione contenuta nel provvedimento di conferimento, gli incarichi per specifiche responsabilità hanno validità fino a revoca. Il provvedimento di attribuzione può prevedere una durata determinata, anche infra-annuale, in relazione alla natura dell'incarico, agli obiettivi perseguiti, all'assetto organizzativo dell'Ente o alla temporaneità delle esigenze che ne giustificano il conferimento. Resta ferma la verifica del permanere dei presupposti organizzativi e funzionali che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico.
5. Nel periodo di validità dell'incarico il Segretario della Comunità Montana, previo contraddittorio con il dipendente interessato e sentito il Responsabile del Settore di assegnazione, può revocare l'incarico con provvedimento motivato in caso di accertata inadempienza o di risultati negativi.
6. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e sono revocati dal Segretario della Comunità Montana nei casi di riorganizzazione dell'Ente ovvero di venir meno delle esigenze organizzative che ne hanno giustificato il conferimento.

Art. 52

Determinazione e finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità

1. L'ammontare dell'indennità per specifiche responsabilità viene determinato entro i limiti massimi indicati nell'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, tenendo conto della complessità e dell'ampiezza dell'incarico conferito, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali dell'Ente.

- Il valore complessivo delle risorse destinate annualmente al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è determinato in sede di CCDI di parte economica ed il relativo onere grava sul Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
- Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto permangono nelle disponibilità del Fondo delle risorse decentrate e possono essere destinate ai premi correlati alla performance.
- In caso d'incapienza delle risorse destinate alla corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità nell'anno di riferimento, gli importi spettanti sono ridotti proporzionalmente.
- Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022 sono così individuate distintamente per area di appartenenza:

Area di appartenenza	Indennità massima annua attribuibile
OPERATORI	Fino a € 1.000,00
OPERATORI ESPERTI	Fino a € 2.000,00
ISTRUTTORI	Fino a € 3.000,00
FUNZIONARI	Fino a € 4.000,00

- Gli importi massimi di cui al comma precedente costituiscono limiti di attribuzione e possono essere graduati in relazione alla concreta organizzazione dell'Ente ed alla tipologia delle responsabilità conferite, fermo restando il rispetto dei limiti massimi previsti dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

Art. 53

Graduazione delle indennità per specifiche responsabilità

- Le indennità per specifiche responsabilità, determinate nei limiti massimi per Area indicati nel precedente art. 52, comma 5, sono graduate secondo i criteri ed i punteggi riportati al comma 2, distintamente per Area professionale.
- Per ciascuna delle Aree interessate, i punteggi attribuibili fino ad un massimo di 40 punti, come indicato nelle seguenti Schede:

Scheda A - Area dei Funzionari

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	Condizioni	Punti
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/ tecnici/contabili complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati a valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi e standardizzati anche a valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO: il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO: il soggetto svolge incarichi che implicano un'elevata autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 25
	Abituale	da 26 a 40
Punteggio massimo per responsabilità dell'Area dei Funzionari		40

Scheda B - Area degli Istruttori

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	Condizioni	Punti
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Coordinamento di almeno 3 persone	fino a 40
3. Responsabilità di procedimenti di entrata/spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Settore	SI	fino a 40
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature/ programmi informatici avanzati e/o complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO: il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO: il soggetto svolge incarichi che comportano elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami, ecc.	Abituale	fino a 40
Punteggio massimo per responsabilità dell'Area degli Istruttori		40

Scheda C - Area degli Operatori e/o degli Operatori esperti

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e titolari di incarico di EQ.	Media	fino a 25
	Elevata	da 26 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 40
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 25
	Elevata	da 26 a 40
Punteggio massimo per responsabilità delle Aree degli Operatori/Operatori esperti		40

3. La determinazione dell'importo spettante all'indennità valutata si ottiene applicando il punteggio totale raggiunto alle corrispondenti fasce di valore sotto riportate:

PER L'AREA DEGLI OPERATORI:

Punti	da	0	a	10	Max	€ 200,00
Punti	da	11	a	20	Max	€ 500,00
Punti	da	21	a	30	Max	€ 750,00
Punti	da	31	a	40	Max	€ 1.000,00

PER L'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

Punti	da	0	a	10	Max	€ 400,00
Punti	da	11	a	20	Max	€ 1.000,00
Punti	da	21	a	30	Max	€ 1.500,00
Punti	da	31	a	40	Max	€ 2.000,00

PER L'AREA DEGLI ISTRUTTORI:

Punti	da	0	a	10	Max	€ 500,00
Punti	da	11	a	20	Max	€ 1.500,00
Punti	da	21	a	30	Max	€ 2.500,00
Punti	da	31	a	40	Max	€ 3.000,00

PER L'AREA DEI FUNZIONARI:

Punti	da	0	a	10	Max	€ 1.000,00
Punti	da	11	a	20	Max	€ 2.000,00
Punti	da	21	a	30	Max	€ 3.000,00
Punti	da	31	a	40	Max	€ 4.000,00

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; qualora ricorrano contemporaneamente più responsabilità indennizzabili, al dipendente è attribuita l'indennità economicamente più elevata, maggiorata del 20% e, comunque, entro il limite massimo previsto per l'Area di appartenenza.
- Al dipendente già titolare dell'indennità per specifiche responsabilità, incaricato della sostituzione del Responsabile di EQ per assenza o impedimento temporaneo, è corrisposta una maggiorazione del 20% dell'indennità spettante.
- Le indennità per specifiche responsabilità sono proporzionate al regime orario nei rapporti di lavoro a tempo parziale ed ai mesi di effettivo servizio prestato; è considerato utile il mese nel quale siano stati prestati almeno quindici giorni di servizio. L'erogazione avviene annualmente.

Art. 54

Elemento di garanzia per il personale in distacco sindacale

(art. 7, comma 4, lett. ai) - art. 46, commi 1, lett. b), 2 e 3, CCNL 23.02.2026)

- Ai sensi dell'art. 46, commi 1, lett. b), 2 e 3, del CCNL 23.02.2026, al personale collocato in distacco sindacale è riconosciuto l'elemento di garanzia della retribuzione nella misura e secondo i criteri stabiliti dal medesimo CCNL, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate nei limiti e secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale vigente.

CAPO IV

Altri compensi e incentivi

Art. 55

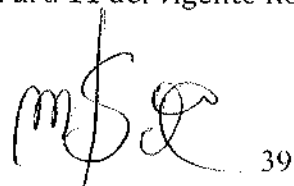
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

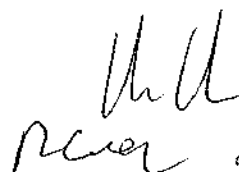
(art. 7, comma 4, lettere g) ed ag), CCNL 23.02.2026)

- Ai sensi della normativa vigente e del CCNL, rientrano tra le fattispecie disciplinate dal presente articolo i compensi e gli incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo, attivati nell'Ente, tra cui:

- a. incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016, ora, art. 45, D.Lgs. 36/2023);
 - b. compensi professionali spettanti agli avvocati dipendenti dell'Ente, secondo la disciplina di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000 e all'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014;
 - c. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 e ss.mm.ii.;
 - d. trattamenti premiali eventualmente finanziati con economie aggiuntive accertate a consuntivo ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011 e ss.mm.ii.
2. I compensi e gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti esclusivamente nei casi e nei limiti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti, nonché secondo le disposizioni regolamentari ed organizzative adottate dall'Ente per ciascuna specifica fattispecie.
 3. Per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche riferiti alle procedure disciplinate dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., continuano ad applicarsi le disposizioni del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 79 del 28.11.2016, per quanto compatibili con il quadro normativo vigente.
 4. Per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii., le parti fanno riferimento al Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 46 del 04.10.2023 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 11 del 02.02.2026, adottato nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal CCNL.
 5. Per la ripartizione degli incentivi per l'avvocatura interna, disciplinati dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000 e dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014 e ss.mm.ii., le parti fanno espresso riferimento al Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio Generale n. 16 del 31.07.2023.
 6. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 e ss.mm.ii. possono alimentare il trattamento accessorio del personale nei casi previsti dalla legge e, in particolare, in presenza di:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 7. L'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo avviene secondo la disciplina adottata dall'Ente e nel rispetto dei vincoli di legge; la relativa liquidazione agli aventi titolo è disposta dal Segretario della Comunità Montana o altro soggetto competente, individuato dalla normativa, dal regolamento di settore o dagli atti organizzativi dell'Ente.
 8. Le eventuali economie aggiuntive conseguite in attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, accertate e certificate a consuntivo secondo la normativa vigente, possono concorrere al finanziamento della contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%. Di tale quota, il 50% è destinato alla premialità selettiva prevista dalla normativa vigente, mentre il restante 50% è utilizzato secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
 9. Le somme di cui al presente articolo sono quantificate annualmente in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate nei casi previsti dalla normativa e dal CCNL ovvero sono gestite secondo la disciplina speciale che le regola, qualora si tratti di risorse eterofinanziate o vincolate a specifica destinazione, quali, a titolo esemplificativo, i compensi ai membri interni delle commissioni di concorso spettanti ai sensi dell'art. 3, comma 13, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 e dell'art. 11 del vigente Regolamento dei concorsi dell'Ente.



 39









TITOLO VII

Disposizioni varie, transitorie e finali

Art. 56

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 23.02.2026, le parti si accordano sulle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Ente si impegna a dare completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, saranno individuate le metodologie e le misure organizzative e tecniche da adottare per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, con particolare riferimento ai rischi specifici connessi alle attività svolte, all'utilizzo delle attrezzature e dei videoterminali, nonché alle condizioni di lavoro del personale esposto a particolari fattori di rischio;
 - c) l'Ente s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla più recente normativa in materia di sicurezza;
 - d) nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Ente assicura risorse finanziarie adeguate per la realizzazione degli interventi derivanti dalle attività di valutazione e prevenzione dei rischi;
 - e) l'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, salute e prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
 - f) la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi;
 - g) in conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti, le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuale necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa;
 - h) l'Ente assicura il periodico aggiornamento delle misure di emergenza e l'effettuazione delle prove previste dalla normativa vigente, dandone informazione al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza secondo le modalità previste dalla disciplina in materia;
 - i) in conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Ente assicura annualmente alle OO.SS. firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Locali ed alla RSU un'informativa sintetica sullo stato di attuazione delle misure di emergenza e delle prove di evacuazione effettuate nelle sedi di lavoro, comprensiva delle eventuali principali criticità emerse e delle azioni correttive programmate.

Art. 57

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4 lett. t) CCNL 23.02.2026)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 23.02.2026, le parti concordano che l'introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative debba essere accompagnata da adeguate misure di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale, al fine di valorizzarne le competenze, migliorare la qualità del lavoro e favorire il miglioramento dei servizi resi dall'Ente.

Art. 58

Decorrenza, modifiche e integrazioni

1. La disciplina contenuta nel presente CCDI di parte normativa acquista efficacia dalla data della sua sottoscrizione definitiva. Eventuali modifiche o integrazioni saranno definite secondo il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL vigente.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, salvo quanto previsto dai successivi articoli 59 e 60.

Art. 59

Norme di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia, le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei Contratti Collettivi Quadro applicabili al Comparto Funzioni Locali, nonché i regolamenti e gli atti organizzativi dell'Ente per le materie agli stessi demandate.
2. Le disposizioni del presente CCDI si intendono automaticamente adeguate alle eventuali sopravvenute disposizioni legislative o contrattuali nazionali incompatibili con il presente testo.

Art. 60

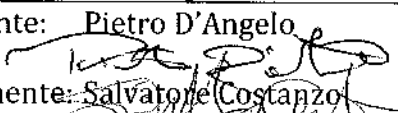
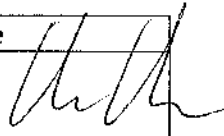
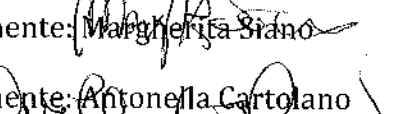
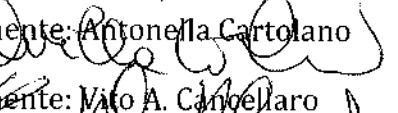
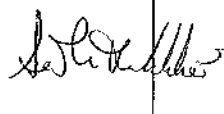
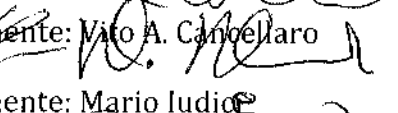
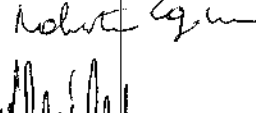
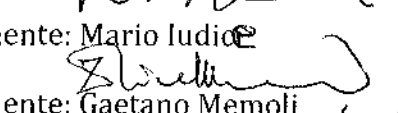
Disposizioni finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI cessano di avere efficacia, per le materie da esso disciplinate, i precedenti accordi integrativi dell'Ente incompatibili con il presente testo.
2. Le disposizioni contenute nei precedenti CCDI relative a materie non disciplinate dal presente contratto continuano ad applicarsi sino alla loro sostituzione, purché compatibili con la normativa vigente ed i CCNL applicabili.
3. Le Parti possono riaprire il confronto qualora intervengano modifiche normative, contrattuali o organizzative che rendano necessario l'aggiornamento del presente CCDI.
4. Il presente contratto collettivo integrativo stipulato in forma definitiva è trasmesso, a cura dell'Ente, all'ARAN ed al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredato dalla relazione illustrativa, dalla relazione tecnico-finanziaria e dall'indicazione delle modalità di copertura degli oneri nei documenti di bilancio, ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente - Personale - Contrattazione integrativa.

ALLEGATO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA 2026

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2026/2028.

Data, 20 luglio 2026

Per la delegazione di parte datoriale	Per la delegazione sindacale
Presidente: Pietro D'Angelo 	OO.SS. CISL - FP Miro Amatruda 
Componente: Salvatore Costanzo 	OO.SS. UIL - FPL Assente
Componente: Margherita Siano 	
Componente: Antonella Cartolano 	R.S.U. Aziendale Anna M.T. Calabrò 
Componente: Vito A. Cancellaro 	R.S.U. Aziendale Roberta Capobianco 
Componente: Mario Iudice 	R.S.U. Aziendale Mario Ugo Simonelli 
Componente: Gaetano Memoli 