

Unione Montana Feltrina
(Provincia di Belluno)
Comparto Funzioni Locali

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE 2026-
2028 ELABORATA AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 23.02.2026**

___oooo___

Relazione illustrativa
(art. 8 co. 7 CCNL 23/02/2026)

Premessa

La presente Relazione Illustrativa, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001 (e ss. m comma m.ii.) sulla base del modello MEF RGS, fornito con Circolare n. 25 del 19/07/2012, nonché dell'art. 8 comma 7 del CCNL 23/02/2026, si riferisce all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Territoriale (CCIT) Comparto Funzioni Locali per il triennio 2026-2028 sottoscritta in data 25/08/2026 (d'ora in avanti anche "pre-intesa") nella sede dell'Unione Montana Feltrina per gli enti aderenti alla Contrattazione territoriale, elencati in epigrafe alla pre-intesa medesima.

La Relazione è articolata in moduli, a loro volta divisi in sezioni e voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Territoriale 2026-2028 sottoscritta in data 25/08/2026
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2026-2028
Protocollo	La contrattazione territoriale è possibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 23.02.2026 e sulla base dell'apposito Protocollo sottoscritto in data 14.04.2026 tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali, al fine di realizzare la contrattazione a livello territoriale con il coordinamento dell'Unione Montana Feltrina. Alla contrattazione territoriale hanno aderito le Amministrazioni riportate in testa all'ipotesi sottoscritta (pagine da n. 1 a n. 4), con gli atti amministrativi riportati accanto a ciascuna.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dina STRAPPAZZON (nominata dall'Unione Montana Feltrina) Componenti: Sandra CURTI e Luana ZACCARIA nominate dall'Unione Montana Feltrina, oltre ai Funzionari/Segretari/Dirigenti delegati da ogni Ente aderente alla Contrattazione territoriale, come riportati dalla pag. 5 alla pag. 7 dell'ipotesi sottoscritta. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RRSSUU degli enti associati
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dei seguenti enti: Unione Montana Agordina Unione Montana Agordina Comune di Alleghe Comune di Canale d'Agordo Comune di Cencenighe Agordino Comune di Colle Santa Lucia Comune di Falcade Comune di Gosaldo Comune di La Valle Agordina Comune di Livinallongo del Col di Lana Comune di Rivamonte Agordino

	Comune di Rocca Pietore Comune di San Tomaso Agordino Comune di Selva di Cadore Comune di Taibon Agordino Comune di Vallada Agordina Comune di Voltago Agordino Unione Montana Alpago Unione Montana Alpago Comune di Tambre Comune di Alpago Comune di Chies D'Alpago Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo Comune di Longarone Comune di Ospitale di Cadore Comune di Soverzene Comune di Zoppè di Cadore Comune di Val di Zoldo Unione Montana Centro Cadore Unione Montana Centro Cadore Comune di Auronzo di Cadore Comune di Domegge di Cadore Comune di Calalzo di Cadore Comune di Lorenzago di Cadore Comune di Lozzo di Cadore Comune di Perarolo di Cadore Comune di Pieve di Cadore Comune di Vigo di Cadore Unione Montana Comelico Unione Montana Comelico Comune di Comelico Superiore Comune di San Pietro di Cadore Comune di Santo Stefano di Cadore Unione Montana Feltrina Unione Montana Feltrina Comune di Cesiomaggiore Comune di Fonzaso Comune di Lamon
--	--

	Comune di Pedavena Comune di San Gregorio nelle Alpi Comune di Santa Giustina Comune di Segusino Comune di Seren Del Grappa Comune di Setteville Comune di Sovramonte Unione Montana Valbelluna Unione Montana Valbelluna Comune di Borgo Valbelluna Comune di Limana Comune di Sedico Comune di Sospirolo Unione Montana Valle del Boite Comune di Borca di Cadore Comune di Cibiana di Cadore Comune di San Vito di Cadore Comune di Valle di Cadore Comune di Vodo di Cadore Comune di Cortina d'Ampezzo Consorzi BIM Piave Belluno BIM Piave Treviso Altri ENTI Casa Caritas Lamon Feltrina Servizi Srl Residenza per Anziani Beata Gaetana Sterni (Auronzo di Cadore) Magnifica Comunità di Cadore Consiglio di Bacino Dolomiti Bellunesi Consiglio di Bacino Dolomiti L'elenco definitivo degli enti sarà riportato nel CCIT in base alle autorizzazioni alla sottoscrizione.
Materie trattate dal contratto integrativo territoriale	Nel CCIT vengono trattate tutte le materie che la contrattazione nazionale all'art. 7 demanda alla contrattazione collettiva integrativa; viene invece rinviata alla contrattazione annuale che sarà condotta da ciascun ente singolarmente la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1 del CCNL 23.02.2026, tra le diverse modalità di utilizzo (il CCIT triennale individua esplicitamente le materie oggetto di

	contrattazione annuale). Le materie trattate dall'ipotesi di CCIT triennale sono sinteticamente le seguenti: a) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato b) misura della maggiorazione del premio individuale e della quota di personale destinatario c) correlazione dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge d) procedura per la progressione economica all'interno delle aree e) misure e criteri di attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e dell'indennità di servizio esterno f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione g) criteri di ripartizione dei proventi codice della strada h) determinazioni in merito a notifiche di atti, attività extra calendario scolastico, indennità per centralinisti non vedenti i) trattamento economico del personale in distacco sindacale j) criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica al personale utilizzato in convenzione e impiegato in attività di docenza k) criteri generali per l'attribuzione di incentivi per la gestione delle entrate tributarie e per l'attribuzione di incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche l) individuazione criteri di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro m) misura dell'indennità di reperibilità e della possibilità di elevazione dei limiti dei turni di reperibilità nel mese n) determinazioni in merito ai turni notturni e turno prestato in giornata festiva infrasettimanale o) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale p) individuazione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore q) individuazione criteri per la flessibilità oraria in entrata e in uscita r) individuazione criteri per l'attivazione dell'orario multiperiodale s) individuazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario t) durata e collocazione della pausa per la fruizione del pasto per particolari figure professionali u) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto v) individuazione criteri di gestione delle innovazioni tecnologiche w) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo x) individuazione criteri generali in materia di gestione salute e sicurezza sul lavoro
--	--

	y) disposizioni per l'inserimento del personale neo-assunto
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	09.04.2026 – nomina della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa territoriale (Delibera di Giunta UMF n. 33 del 09/04/2026) 14.04.2026 – Sottoscrizione del protocollo di intesa Aprile/maggio 2026 – Adesione alla contrattazione integrativa territoriale da parte di tutti gli enti interessati mediante adozione del protocollo di intesa e nomina della delegazione di parte pubblica con eventuale integrazione da parte di ciascun ente 28/05/2026 – Approvazione delle direttive datoriali con delibera della Giunta dell'Unione Montana Feltrina n. 47 del 28/05/2026 Giugno/luglio 2026 – Incontri di contrattazione a livello territoriale 25/08/2026 – sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo territoriale 2026-2028 La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'organo di revisione da parte di ciascun ente aderente alla contrattazione collettiva integrativa territoriale.
Eventuali osservazioni L'ipotesi di Contratto collettivo integrativo territoriale sottoscritta si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato: - D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego» e successive modifiche e integrazioni., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 commi 2 e 3, 5 comma 2, 7 commi da 1 a 5, 40 commi 1, 3-bis e 3 quinquies, 45 commi 3 e 4; - D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni, in particolare artt. 16, 23 e 31; - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi siccome approvato ed in vigore presso ciascuna Amministrazione; - Metodologia di misurazione e valutazione della performance, siccome approvata ed in vigore presso ciascuna Amministrazione; - CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL sottoscritti in data 06.07.1995, 1.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 9.05.2006, 21.05.2018, 16.11.2022. L'accordo va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili.	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche

L'articolo contiene le disposizioni di contesto: ambito di applicazione, durata, decorrenza e meccanismi di verifica. Il CCIT ha validità per il triennio 2026-2028 a decorrere dalla data di sottoscrizione, salve eventuali indicazioni di applicazione differita al 01.01.2027.

Art. 2 - Interpretazione autentica

L'articolo contiene le disposizioni relative alla definizione del meccanismo di interpretazione autentica nel caso dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del CCIT.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del CCIT e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCIT stesso.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCIT hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione.

L'articolo contiene le disposizioni relative alla determinazione del fondo delle risorse decentrate.

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel CCIT, suddiviso in risorse stabili e variabili, è di esclusiva competenza delle singole Amministrazioni e viene effettuata entro il 30 aprile di ogni anno. Si fa rinvio alla contrattazione integrativa annuale per la definizione di un eventuale incremento del valore della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ comportante una riduzione delle risorse stabili del Fondo.

La contrattazione annuale può altresì destinare al fondo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica, eventuali risparmi derivanti dalla pesatura delle posizioni organizzative ovvero dal mancato incarico di una o più posizioni organizzative.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 15 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), commi 1-bis e 3 del CCNL 16.11.2022, alle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026 nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 4- Fondo risorse decentrate. Utilizzo

L'articolo contiene le disposizioni relative agli strumenti utilizzabili per l'attribuzione delle risorse del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come individuate dal CCNL.

Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del CCIT siano presenti risorse con carattere di variabilità, e non vincolate, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.

Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera b) e lettera ae) CCNL 23.02.2026.

Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, secondo i seguenti criteri:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance. Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e

- alle risorse economiche, strumentali e umane rese disponibili dall'Ente; le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta con propria deliberazione, in sede di quantificazione delle risorse, e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO/Piano Performance;
- c. La delibera di cui al punto b) è adottata sulla base di una proposta dei Responsabili dei Servizi che deve attribuire agli obiettivi di ciascuna area un budget proporzionato rispetto a quelli delle altre aree, anche avuto riguardo al numero dei dipendenti coinvolti in ciascun progetto.
 - d. la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e. il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, con le opportune specificazioni.

L'articolo regola inoltre la differenziazione del premio individuale da corrispondere ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, confermando quanto già in vigore, ovvero: attribuzione ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, nel limite del 10% del personale in servizio (matematicamente arrotondato, e comunque per almeno una unità), di una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale e correlati alla performance individuale. L'articolo introduce inoltre criteri per l'attribuzione della differenziazione in caso di parità, come previsto dall'art. 7 co. 4 lettera ae) del CCNL.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera b) CCNL 23.02.2026.

I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:

- a. concorre il personale che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO/Piano della Performance o comunque definiti nei documenti di programmazione dell'Ente;
- b. il compenso attribuito a ciascun collaboratore dal proprio dirigente/titolare di incarico di EQ, è determinato in proporzione al grado di partecipazione individuale avendo a riferimento la quantità dell'impegno e le competenze necessarie;
- c. il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
- d. in relazione a specifici obiettivi di gruppo, il compenso incentivante può essere erogato in misura uguale a tutti i partecipanti; tale facoltà deve essere esplicitata in sede di definizione dell'obiettivo.

I residui delle risorse assegnate a ciascun obiettivo, se derivanti da risorse variabili stanziati per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata qualificazione.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera v) CCNL 23.02.2026.

L'articolo contiene i criteri relativi alla definizione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni (somma almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni); il compenso è definito, in concomitanza con l'approvazione del PIAO/Piano Performance, tenuto conto della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati. L'articolo definisce inoltre le modalità di definizione dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato dovuto per gli eventuali incarichi ad interim.

Artt. 8 e 9 – Principi generali e procedura per la progressione economica all'interno delle Aree.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera c) CCNL 23.02.2026.

La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico derivante dallo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attribuzioni. L'articolo conferma la procedura di attribuzione delle progressioni economiche c.d. "orizzontali" già individuata dal precedente Contratto collettivo integrativo, secondo la formulazione a suo tempo prevista dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle innovazioni apportate dal CCNL 23.02.2026. Ovvero, nello specifico, è previsto che la progressione sia attribuita con decorrenza non anteriore al 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo annuale.

Si rinvia invece alla contrattazione integrativa annuale di ciascun ente per la determinazione del numero di differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area.

Altra novità della presente contrattazione è la previsione di distinte graduatorie, nell'area dei Funzionari, tra il personale titolare e quello non titolare di EQ.

Sono stati altresì individuati i criteri di precedenza da applicare in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti.

Rimangono invariati i requisiti per la partecipazione alla selezione:

- a) lavoratori che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva;
- b) lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

e le modalità di definizione dell'ordine di graduatoria, ovvero:

- media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite: punti 70
- esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nella stessa area (categoria), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione: punti 30.

Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.

Art. 10 – Compensi per particolari attività o responsabilità - Principi generali

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi/aggiuntivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 23.02.2026.

Viene mantenuta l'impostazione del precedente contratto integrativo, con l'individuazione delle medesime fattispecie, ovvero dei medesimi presupposti comportanti erogazione dell'indennità condizioni di lavoro.

Permane l'obiettivo di rendere omogeneo tale istituto negli enti associati ed evitare, in contesti omogenei, potenziali disparità di trattamento.

Sono stati aggiornati i valori economici. In particolare, in aderenza a quanto previsto dal CCCNL, laddove erano previsti importi inferiori ai 2,00 €, gli stessi sono stati innalzati a tale soglia minima. Poiché ciò ha comportato per diverse fattispecie di attività l'innalzamento di 0,50 € del valore dell'indennità precedentemente previsto, si è proceduto per ragioni di omogeneità all'innalzamento di 0,50 anche degli importi già superiori o uguali a 2,00 €, nel rispetto del limite massimo di € 15,00 previsto dal CCNL 16.11.2022 art. 84-bis.

Per la vigenza del contratto sono confermate quali attività disagiate:

- a. Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" – dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
- b. Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
- c. Quelle svolte, per cambio turno richiesto dall'Amministrazione e concordato con il dipendente: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
- d. Quelle svolte in occasione del rientro in servizio in giornata non lavorativa, per decisione delle Amministrazioni delle case di riposo aderenti al presente accordo: il valore economico dell'indennità è pari a 10 euro al giorno;
- e. Quelle svolte su richiesta dell'Amministrazione per effettuare, dopo le ore 20.00 e prima delle ore 8.00, attività di supporto a manifestazioni organizzate o patrocinate dal Comune, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore: il valore economico dell'indennità è pari a 5,50 euro al giorno, ovvero 7,00 euro al giorno se ricadenti in giornata festiva.
- f. Quelle svolte da collaboratori che operano su articolazioni di lavoro con tre rientri giornalieri: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno.
- g. Quelle svolte dai collaboratori che partecipano ai centri di coordinamento di protezione civile: il valore economico dell'indennità è pari a
 - euro 7,00/giorno per prolungamento orario di lavoro fino a 3 ore
 - euro 15/giorno per prolungamento orario di lavoro oltre le 3 ore

Vengono inoltre individuate le attività rischiose, che prevedono un'indennità pari a 2 euro al giorno.

Per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori di importo pari a 2 euro al giorno, la stessa spetta a coloro che, nominati agenti contabili, maneggiano oltre 5.000 euro annui. Per maneggio di importi inferiori non spetta nessuna indennità.

Art. 12 e 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di E. Q. e per i titolari di incarico di E. Q.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettere b) e j) CCNL 23.02.2026.

Gli articoli disciplinano la correlazione tra l'attribuzione dei premi correlati alla performance (per i non titolari di EQ) o della retribuzione di posizione (per i titolari di EQ) e i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.

In presenza di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo e non esaustivo elencati all'art. 17 lettera h) del CCNL 23.02.2026, i premi correlati alla performance o la retribuzione di risultato vengono determinati applicando le percentuali di perequazione stabiliti nel CCIT.

Le soglie di importo degli incentivi e le percentuali di riduzione del premio o della retribuzione di risultato sono rimasti invariati rispetto al contratto integrativo vigente.

Sono state introdotte alcune specificazioni o elementi correttivi volti a evitare dubbi interpretativi o storture nell'applicazione dei meccanismi perequativi. In particolare, è previsto che le somme derivanti da riduzioni siano rimesse nel budget destinato alla performance o al risultato e redistribuite tra coloro che l'anno precedente non abbiano ricevuto incentivi superiori a una soglia predeterminata. Inoltre, è stato previsto che la riduzione non possa risultare, in valore assoluto, di importo superiore all'80% dell'incentivo percepito.

Art. 14 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria

Ai soggetti che notificano gli atti dell'Amministrazione Finanziaria, deve essere destinata una quota pari al 50% del relativo rimborso spese incamerato dall'ente.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 54 CCNL 14.09.2000.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera f) CCNL 23.02.2026.

L'articolo disciplina le indennità ex art. 84, del CCNL 16.11.2022, definendone i criteri generali, il meccanismo di conferimento e gli importi.

I valori individuati e le fattispecie non hanno subito modifiche rispetto alla precedente contrattazione.

Si riportano sinteticamente come nel seguito:

A)

- € 450 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega completa
- € 250 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega parziale
- € 450 - Responsabile dei Tributi
- € 300 – Capo squadra di protezione civile
- € 150 - Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
- € 450 – Economo (non cumulabile con art. 11, co. 5 – maneggio valori) e con le lettere B) e C) di cui di seguito

B)

Dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di E.Q.) che esercitino effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità e/o compiti di coordinamento (titolarità di un ufficio con almeno 2 addetti compreso l'incaricato), ovvero responsabilità di coordinamento, responsabilità gestionale e responsabilità professionale come di seguito declinate:

- Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'ente;
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Titolare di incarico di E. Q.

Il valore dell'indennità varia da € 500 a € 4.000 per l'area dei Funzionari, da € 500 a € 3.000 per l'area degli Istruttori.

C)

Dipendenti appartenenti all'area degli Operatori esperti che esercitano effettive funzioni che

implicano specifiche responsabilità professionali ovvero responsabilità gestionali e/o professionali come di seguito declinate:

- Coordinamento squadra operai;
- Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni;
- Specializzazione attinente al profilo posseduto;
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Il valore dell'indennità varia da € 200 a € 3.000.

Le indennità di cui alle lett. A), B) e C) non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

Si rinvia alla contrattazione integrativa annuale per la determinazione dell'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei dirigenti/titolari di incarico di EQ provvede al riparto delle somme tra i vari servizi.

L'accordo ha previsto altresì che l'indennità per specifiche responsabilità vada proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato, ovvero mesi lavorati per almeno 13 giorni o 10 per chi lavora su 5 giorni la settimana. Rispetto al precedente CCIT, è stato portato da 15 a 13 il numero minimo di giornate lavorate che legittimano l'erogazione dell'indennità (ovvero da 12 a 10 per chi lavora su 5 giorni la settimana).

Art. 16 - Attività extra calendario scolastico

Si rinvia alla contrattazione integrativa annuale a livello di singolo ente la definizione di un compenso per le attività del personale educativo e docente eccedenti le 42 settimane annue, per un periodo non superiore a 4 settimane.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera ab) CCNL 23.02.2026.

Art. 17 – Indennità per centralinisti non vedenti

Viene riconosciuto l'incremento dell'importo corrisposto a titolo di indennità giornaliera nella misura massima prevista dal CCNL. Attualmente tale indennità non si applica in nessuno degli enti aderenti al CCIT.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera ao) CCNL 23.02.2026.

Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera ai) CCNL 23.02.2026.

La misura percentuale dell'elemento retributivo del personale in distacco sindacale (elemento di garanzia), previsto dall'art. 46 comma 1 lett. b) del CCNL 23.02.2026 è fissata nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate e viene riconosciuta mensilmente nell'importo integrale.

Viene altresì previsto che i differenziali stipendiali e gli assegni ad personam in quanto elementi stabili della retribuzione continuino ad essere corrisposti integralmente e mensilmente e non concorrano alla determinazione dell'elemento di garanzia.

L'articolo prevede altresì dei correttivi volti ad evitare l'instaurarsi di situazioni di disparità di trattamento. È prevista altresì la rivalutazione annua dell'elemento di garanzia in funzione dell'incremento delle risorse stabili del Fondo.

Attualmente gli enti aderenti alla contrattazione integrativa non hanno personale in distacco sindacale.

Art. 19 – Criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera an) CCNL 23.02.2026.

Questo articolo si riferisce al personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026, fattispecie sempre più frequente negli enti. La contrattazione nazionale già prevede forme di riconoscimento per il personale titolare di un incarico di EQ utilizzato in convenzione, ovvero la corresponsione di una maggiorazione della retribuzione di posizione. Per il personale non titolare di EQ interviene la presente contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7 del CCNL, prevedendo:

- l'accesso del personale utilizzato in convenzione al Fondo risorse decentrate dell'ente utilizzatore secondo i criteri da quest'ultimo stabiliti; gli incentivi correlati alla performance sono riconosciuti dall'ente utilizzatore secondo i propri regolamenti e sistemi di valutazione, tenuto conto per la performance organizzativa di quanto stabilito all'art. 6 del CCIT;
- la possibilità di corrispondere al personale utilizzato in convenzione un'indennità mensile fino a un importo massimo di 100 € per compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta su più sedi di lavoro; tale importo è da corrispondersi a valere sul Fondo risorse decentrate nel limite fissato dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017; l'ammontare va definito dagli enti nella convenzione che regola l'utilizzo condiviso del personale, previa individuazione in sede di contrattazione integrativa annuale delle risorse da destinare a questo nuovo istituto;

Per il personale utilizzato in convenzione per funzioni e servizi svolti in forma associata, stanti le finalità di cooperazione istituzionale, agli oneri per la corresponsione del trattamento accessorio può concorrere anche l'ente di provenienza.

Art. 20 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza.

Si rinvia alla contrattazione integrativa annuale di ciascun ente l'eventuale quantificazione delle risorse del Fondo destinate alla performance organizzativa e/o individuale da riservare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera af) CCNL 23.02.2026.

Art. 21 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera g) e lettera ag) CCNL 23.02.2026.

Il CCIT riporta in allegato:

- i criteri per l'attribuzione di incentivi derivanti dalla gestione di entrate tributarie (già in vigore dal CCIT 2019-2021);
- i criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche ex art. 45 del D. Lgs. 36/2023

Per gli enti che hanno già contrattato criteri diversi di attribuzione degli incentivi tecnici ai sensi e nel rispetto dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023, restano confermate le disposizioni già contrattate.

Art. 22 – Indennità di servizio esterno

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera e) CCNL 23.02.2026.

Analogamente a quanto previsto per l'indennità condizioni di lavoro, l'importo minimo da corrispondere per l'indennità di servizio esterno è innalzato a € 2,00. Sono inoltre elevati di 0,50 € tutti i valori che già la precedente contrattazione integrativa fissava su importi superiori a € 2,00.

L'indennità spetta al personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (almeno 2/3 dell'orario giornaliero o almeno la metà dell'orario giornaliero nei giorni in cui è in servizio un solo addetto).

Art. 23 – Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera w) CCNL 23.02.2026.

I valori individuati e le fattispecie non hanno subito modifiche rispetto alla precedente contrattazione. Il valore massimo dell'indennità è pari a € 3.000 (elevabile a € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'EQ).

Il compenso è previsto per riconoscere al personale della Polizia Locale l'esercizio di attività connesse al grado rivestito.

L'accordo prevede che l'indennità sia proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato, ovvero mesi lavorati per almeno 13 giorni o 10 per chi lavora su 5 giorni la settimana. Rispetto al precedente CCIT, è stato portato da 15 a 13 il numero minimo di giornate lavorate che legittimano l'erogazione dell'indennità (ovvero da 12 a 10 per chi lavora su 5 giorni la settimana).

Art. 24 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

La disciplina non ha subito modifiche rispetto a quella vigente e rispecchia quella già prevista dal CCNL.

Art. 25 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera am) CCNL 23.02.2026.

L'articolo fissa dei criteri generali per la ripartizione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 208 commi 4 lett, c) e 5 del D. Lgs. 285/1992, tra le finalità di utilizzo ivi previste.

L'articolo individua i destinatari del fondo e prevede il riproporzionamento delle somme in caso di rapporto di lavoro part-time o periodo di contratto inferiore a 12 mesi nell'anno di riferimento. Per il personale neo-assunto il conferimento delle quote avviene solo qualora decorso in senso positivo il periodo di prova. Le quote dei proventi da destinare alle attività assistenziali e previdenziali vengono determinate autonomamente dall'ente. Le misure di welfare integrativo attivabili sono le stesse previste dall'art. 39 del CCIT.

Gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziabili con i proventi delle sanzioni, devono essere previsti nel PIAO/Piano della performance, misurati e rendicontati nell'ambito della Relazione sulla performance; gli incentivi sono correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Art. 26 – Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera p-bis) CCNL 23.02.2026.

L'articolo riassume le misure, inserite nel CCIT negli articoli successivi, volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa del dipendente e la vita familiare. Le misure previste sono attivabili da ciascun ente compatibilmente con le esigenze di servizio e di soddisfazione dell'utenza e sono riconosciute prioritariamente ai dipendenti con particolari situazioni personali e familiari, meglio declinate agli articoli successivi del CCIT. In particolare, gli articoli 37 e 38 relativi al lavoro

agile e da remoto, l'art. 32 relativo all'accesso al part-time, l'art. 33 relativo alla flessibilità oraria, l'art. 35 relativo all'orario multiperiodale, l'art. 28 relativo ai turni di lavoro notturni.

È prevista una verifica annuale dell'effettiva rispondenza delle misure di conciliazione alle esigenze dei dipendenti.

Art. 27 - Indennità di reperibilità

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera i) e lettera k) CCNL 23.02.2026.

La somma destinata all'indennità di reperibilità viene innalzata dai precedenti 10,33 € per 12 ore al giorno a 11,00 €, importo raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

Viene confermata l'elevabilità del servizio di reperibilità fino ad un massimo di 12 giorni al mese, per un compenso pari a 13,00 € per 12 ore al giorno (26,00 € in caso di reperibilità in giornata festiva). L'importo maggiorato in caso di elevazione del numero di giornate di reperibilità è riconosciuto per tutte le giornate di reperibilità effettuate nel mese.

Art. 28 - Indennità di turno

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera z) CCNL 23.02.2026.

L'articolo integra le situazioni personali o familiari previste in materia di turni di lavoro notturni.

Viene data una declinazione più dettagliata rispetto al contratto integrativo vigente. Vengono introdotti criteri per definire situazioni di parità.

Non viene elevato il numero massimo dei turni notturni effettuabili nel mese rispetto a quanto previsto dal CCNL all'art. 25 co. 4.

Art. 29 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 25 CCNL 23.02.2026)

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera ac) CCNL 23.02.2026.

Non sono state introdotte modifiche rispetto al previgente CCIT. Al personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del CCNL. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art. 30 – Riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999

Trattasi della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, prevista dall'art. 22 del CCNL 01.04.1999. Sono fatti salvi gli accordi eventualmente già assunti da ciascun ente mediante propria contrattazione integrativa in riferimento alle previsioni del CCNL.

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera ad) CCNL 23.02.2026.

Art. 31 - Lavoro straordinario

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera s) CCNL 23.02.2026.

Vengono confermate le previgenti disposizioni. Viene ribadita la possibilità introdotta dal CCNL 23.02.2026 di destinare in sede di contrattazione integrativa annuale ulteriori risorse alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, mediante riduzione del Fondo risorse decentrate nei soli enti senza la dirigenza e nel rispetto del limite al trattamento accessorio ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017.

Art. 32 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera n) CCNL 23.02.2026.

Rispetto alla previgente disciplina, l'articolo integra le gravi e documentate situazioni familiari che consentono di elevare di un ulteriore 10% il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 33 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera p) CCNL 23.02.2026.

Viene confermata l'introduzione di una fascia di flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e di uscita. La durata minima di tale fascia viene ora fissata in 30 minuti, in posticipo e in anticipo rispetto all'orario di ingresso e di uscita.

È confermata inoltre l'estensione di ulteriori 30 minuti della fascia di flessibilità riconosciuta dall'ente, per la tutela di alcune particolari situazioni personali e familiari, già individuate dall'art. 24 del CCNL 23.02.2026.

Art. 34 – Servizio mensa e buono pasto

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera aa) CCNL 23.02.2026.

L'articolo conferma la previgente disciplina, consentendo al personale addetto ad attività di protezione civile, vigilanza e polizia locale o rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, negli enti che hanno istituito il servizio mensa o i buoni pasto sostitutivi, di fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro.

Art. 35 – Orario multiperiodale

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera q) e lettera p-bis) CCNL 23.02.2026.

L'articolo conferma la possibilità, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, di effettuare una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, fino a un massimo di 13 settimane l'anno di maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro. Oltre che per ragioni di servizio, la programmazione plurisettimanale può essere effettuata anche in relazione ad esigenze specifiche di conciliazione vita-lavoro, che la contrattazione integrativa individua ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. p-bis del CCNL in:

- genitorialità e supporto scolastico
- formazione e crescita professionale
- esigenze di cura nei riguardi di familiari conviventi

Resta salva e impregiudicata la possibilità per l'ente di non accogliere la richiesta di attivazione dell'orario multiperiodale qualora non compatibile con le esigenze di servizio.

Le richieste vanno presentate da parte di ciascun dipendente interessato entro il 30/11 di ciascun anno, con riferimento all'anno successivo.

Art. 36 – Banca delle ore

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera o) CCNL 23.02.2026.

L'articolo disciplina la banca delle ore compatibilmente con l'art. 33 del CCNL 16.11.2022, riconoscendone la valenza anche ai fini della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Fissa in 10 ore il limite complessivo annuo del conto ore individuale.

Artt. 37 e 38 – Lavoro agile e lavoro da remoto

Come previsto dall'art. 7 co. 4 lett. ah) del CCNL 23.02.2026, gli articoli individuano i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

Art. 39 – Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera t) CCNL 23.02.2026.

L'articolo individua alcune linee di indirizzo ai fini del monitoraggio e della gestione dei riflessi che l'innovazione tecnologica ha sulla qualità del lavoro e sulla professionalità. L'articolo prende in considerazione in particolare l'introduzione e l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale a supporto delle attività e dell'organizzazione.

Art. 40 – Welfare

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera h) CCNL 23.02.2026.

L'articolo elenca i benefici di natura assistenziale e sociale che l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa annuale, può mettere a disposizione dei propri dipendenti. È demandata alla contrattazione integrativa annuale di ciascun ente la quantificazione delle risorse e l'individuazione delle tipologie di beneficio da riconoscere. L'articolo prevede che almeno una quota prioritaria delle risorse stanziata sia destinata a misure che coinvolgano la generalità dei dipendenti.

Art. 41 – Salute e sicurezza

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 4 lettera m) CCNL 23.02.2026.

L'articolo impegna le amministrazioni a dare piena applicazione al D. Lgs. 81/2008 (e ss.mm.ii.) in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Art. 42 – Inserimento del personale neoassunto

Materia oggetto di contrattazione integrativa ex art. 7 comma 5 CCNL 23.02.2026.

Si tratta di un articolo di nuova introduzione, coerente con quanto previsto dall'art. 7 co. 5 del CCNL, volto a promuovere l'adozione di iniziative per l'inserimento del personale neo-assunto. Prevede iniziative di tutoraggio/affiancamento, programmi di formazione dedicati, incontri di feedback.

Art. 43 – Disapplicazioni

L'articolo prevede la disapplicazione di tutte le disposizioni dei previgenti contratti integrativi in contrasto con quanto contenuto nello stesso, fatte salve le clausole previste all'art. 21 comma 2, all'art. 30 e all'art. 45 comma 1.

Art. 44 – Adesioni

Le parti convengono che alla presente contrattazione possono aderire gli enti che formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCIT.

Art. 45 - Disposizione finale

L'articolo prevede il rinvio ai CCNL vigenti per quanto non disciplinato nello stesso. Inoltre, salvaguarda gli eventuali contratti integrativi vigenti negli enti aderenti che riconoscano importi superiori a titolo di indennità condizioni di lavoro e di indennità per specifiche responsabilità la cui quantificazione e liquidazione annuale avverrà nei limiti e nel rispetto della capienza delle risorse stabili del Fondo.

APPENDICI

L'appendice 1 riporta i criteri generali per la corresponsione degli incentivi correlati alla gestione delle entrate tributarie. Sono gli stessi già allegati ai precedenti contratti integrativi territoriali.

L'appendice 2 riporta i criteri generali per la ripartizione degli incentivi tecnici previsti dall'art. 45 del D. Lgs. 31/03/2023 n. 36. I criteri sono stati predisposti in stretta osservanza al dettato normativo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione.

La pre-intesa sottoscritta il 25/08/2026 è l'esito della contrattazione integrativa territoriale di durata triennale prevista all'articolo 8 comma 1 primo periodo del CCNL 23.02.2026. La contrattazione integrativa annuale, relativa alla negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lettera a) del CCNL 23/02/2026 verrà definita in successive sessioni negoziali, mediante accordi di ente.

Il contratto collettivo integrativo triennale, valido per il triennio 2026-2028, contiene pertanto disposizioni prevalentemente relative alla c.d. parte normativa, pur con riferimenti ai valori economici minimi e massimi dei diversi istituti o alla loro incidenza percentuale.

La presente relazione non entrerà pertanto nel dettaglio dei fondi di ciascun ente, ma si limiterà a valutare "le ricadute" del nuovo CCIT triennale 2026-2028 in termini di compatibilità e coerenza con le disposizioni generali in materia contabilità finanziaria.

Si analizzeranno quindi esclusivamente gli articoli dell'ipotesi che presentano "ricadute" finanziarie, con la precisazione che tutte le indennità e gli istituti premiali sono finanziati con oneri a carico del Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 3 della pre-intesa nel rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 3 - Fondo risorse decentrate. Costituzione.

L'articolo riguarda la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e, più in generale, delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi e della qualità della prestazione, alla produttività e ad altri istituti economici presenti nel contratto. La quantificazione è compito di ogni amministrazione e deve avvenire secondo le previsioni del CCNL; la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 15 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve altresì avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3 del CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 4 – Fondo risorse decentrate. Utilizzo

L'articolo richiama le disposizioni del CCNL in materia di utilizzo del Fondo ed eventuali risparmi. La previsione di cui al comma 2 non impegna nuove risorse ma disciplina solamente la relativa allocazione delle risorse disponibili ed è comunque nei limiti obbligatori del CCNL.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

La previsione riguarda i criteri di ripartizione delle risorse disponibili ed è comunque collocata nei limiti del CCNL. Anche la differenziazione del premio individuale prevista al comma 2 avviene nei limiti delle risorse a disposizione e quantificate ai sensi dell'art. 3.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Vale quanto già riportato all'articolo precedente. L'articolo non genera nuovi costi in quanto l'attribuzione dei premi avviene nell'ambito delle risorse del Fondo quantificate ai sensi dell'art. 3.

Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Vale quanto già riportato all'articolo precedente. L'articolo non genera nuovi costi in quanto l'attribuzione della retribuzione di risultato avviene nell'ambito delle risorse quantificate ai sensi dell'art. 3.

Art. 9 – Procedura per la progressione economica all'interno delle aree

L'articolo non genera nuovi costi ma individua i meccanismi di progressione: le progressioni sono attribuibili nel limite delle risorse effettivamente disponibili, con riferimento alla componente stabile del Fondo risorse decentrate.

Art. 11 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Anche le indennità previste da questo articolo vengono corrisposte nell'ambito delle risorse disponibili del Fondo, con riferimento alla componente stabile.

Gli importi previsti nella preintesa si collocano tra i limiti minimo e massimo previsti dal CCNL, tenuto conto dell'innalzamento del valore minimo ad almeno 2 euro, previsto dall'articolo 59 comma 3-bis del CCNL 23/02/2026. Gli incrementi rispetto al precedente Contratto integrativo tengono conto dell'integrazione delle risorse del Fondo prevista dall'art. 58 comma 1 del CCNL. Va ribadito che le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Artt. 12 e 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di EQ e per i titolari di EQ

Gli articoli si riferiscono a compensi già previsti da norme di legge e attivano meccanismi di compensazione e perequazione.

Art. 14 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria

L'articolo non genera nuovi costi ripartendo, ai dipendenti, una percentuale di risorse in entrata già incassate dall'ente, come previsto dal CCNL.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

L'articolo rispetta gli importi minimi e massimi previsti dal CCNL. Inoltre l'indennità è riconosciuta nell'ambito delle risorse del Fondo.

Art. 16 - Attività extra calendario scolastico

L'articolo non genera nuovi costi ma individua solo una nuova fattispecie premiale, riconoscibile dagli enti interessati previa contrattazione integrativa annuale nei limiti del proprio Fondo risorse decentrate.

Art. 17 – Indennità per centralinisti non vedenti

L'indennità è riconosciuta nei limiti previsti dal CCNL, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

L'elemento di garanzia è corrisposto a valere sul Fondo risorse decentrate, nel limite massimo previsto dal CCNL.

Art. 19 – Criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026

L'articolo individua una nuova indennità, attuando quanto demandato dalla contrattazione nazionale alla contrattazione integrativa, ai fini della compensazione della maggiore gravosità della prestazione svolta su più sedi. Viene fissato un valore massimo, da corrispondersi a valere sul Fondo risorse

decentrate e nel rispetto del limite complessivo del trattamento accessorio fissato dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Art. 20 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza

L'articolo destina a tale incentivo una quota delle risorse già destinate alla performance organizzativa o individuale, preventivamente individuata dagli enti.

Art. 21 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge

L'articolo non istituisce nuove fattispecie ma disciplina criteri generali di impiego di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, che "transitano" nel Fondo, nel rispetto della relativa normativa.

Art. 22 – Indennità di servizio esterno

Vale quanto già riportato per l'indennità condizioni di lavoro all'art. 11.

Art. 23 – Indennità di funzione

Vale quanto già riportato per l'indennità per specifiche responsabilità all'art. 15.

Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Non si generano nuovi costi in quanto gli eventuali emolumenti sono coperti da soggetti privati. Inoltre l'articolo si limita a riproporre quanto già previsto dal CCNL.

Art. 25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Non si generano nuovi costi in quanto gli eventuali emolumenti sono coperti dai proventi delle sanzioni. Inoltre, l'utilizzo è disciplinato in stretta aderenza alla normativa vigente.

Art. 27 – Indennità di reperibilità

L'indennità, leggermente rivista negli importi, è riconosciuta nei limiti previsti dal CCNL, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 30 – Riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999

L'articolo non introduce nuove previsioni, limitandosi a far salvi eventuali accordi già sottoscritti nel rispetto del CCNL 01.04.1999 art. 22.

Art. 31 – Lavoro straordinario

L'articolo innalza il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario ma non genera nuovi costi, dovendo ciascun ente rispettare il limite del proprio fondo destinato allo straordinario.

Art. 40 - Welfare integrativo

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Gli altri articoli della pre-intesa non generano costi.

c) effetti abrogativi impliciti

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti contratti integrativi, fatto salvo quanto espressamente previsto all'art. 21 comma 2, all'art. 30 e all'art. 45 comma 1.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Si attesta che le previsioni contrattuali risultano coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità.

In particolare, l'art. 5 ribadisce che:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- la performance organizzativa e individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, con le opportune specificazioni.

A tali principi sono informati tutti gli articoli che prevedono o riguardano istituti incentivanti, in particolare gli artt. 6, 7, 9, 19 comma 3, 20, 21, 25, appendici A e B.

Il richiamo alle disposizioni regolamentari relative alla misurazione della performance e alla valutazione rafforzano l'applicazione dei principi di meritocrazia e premialità, in tutti gli enti associati.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Si attesta che le previsioni contrattuali risultano coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

In particolare, l'art. 8 ribadisce i seguenti principi generali:

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico derivante dallo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attribuzioni.

2. Ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

L'articolo 9 illustra la procedura selettiva attivabile, coerentemente con il principio sopra richiamato e con il principio di meritocrazia e premialità, stante il ruolo delle valutazioni della performance posto sia quale requisito per l'accesso alle progressioni, sia quale elemento di peso prevalente (70%) nella definizione della graduatoria.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

L'adozione di un contratto collettivo integrativo di livello territoriale rappresenta per un gran numero di enti di piccola dimensione una semplificazione delle procedure, con risvolti importanti in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Inoltre, consente di uniformare i diversi istituti su un ampio territorio omogeneo, con ricadute positive in termini di gestione del personale.

Il nuovo CCIT, inoltre, pone particolare attenzione al benessere dei lavoratori, introducendo nuove previsioni volte a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, in particolare per quei dipendenti che svolgono anche funzione di caregiver o che comunque si trovano in particolari situazioni personali e familiari. Il contratto si propone inoltre la valorizzazione della professionalità dei dipendenti, ponendo particolare attenzione alla loro formazione, all'inserimento del personale neo-assunto, alla gestione delle innovazioni tecnologiche con particolari ripercussioni sulla qualità e sull'organizzazione del lavoro (intelligenza artificiale in primis), nonché alla cura della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Feltre, 25/08/2026

Il presidente della delegazione trattante
dott.ssa Dina Strappazon