COMUNE DI INCISA SCAPACCINO
PROVINCIA DI ASTI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO TRIENNIO 2026/2028

In data 28/9/2026 alle ore 10:30 presso la residenza municipale del comune di Incisa Scapaccino, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P [X] A[ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL F.P. ASTI CUNEO	P [X] A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Alessandria Asti	P [ ] A[X]
OO.SS. Territoriale	FP CGIL Asti	P [ ] A[X]
OO.SS. Territoriale	C.S.A	P [ ] A[X]
R.S.U. Ente		P [X] A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2026 – 2028 e si impegnano a verificare la possibilità di corrispondere anche nell'anno 2027 i differenziali stipendiali per i dipendenti che non avranno avuto accesso a quelli contrattati nel 2026.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente Dott.ssa Giulia Verdura _____	OO.SS. UIL FP Asti Cuneo Dott. Sergio Cerrato _____ R.S.U. Ente Sig.ra Paola Cantarella _____ _____

Sommario

PARTE NORMATIVA 4
Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione 4
Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali 4
Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 4
Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie 5
Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali 5
Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale 5
Art. 7 - Flessibilità oraria 5
Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste 5
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro 6
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione 6
Art. 11 - Differenziazione del premio individuale 7
Art. 12 - Premio individuale per il personale in convenzione 7
Art. 13 - Incentivi per le funzioni tecniche 7
TABELLA A - Aliquote massime per Lavori 8
TABELLA B - Aliquote massime per Servizi e Forniture 9
Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate 9
Art. 15 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree 10
Art. 16 - Lavoro straordinario 12
PARTE ECONOMICA 13
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026 13
UTILIZZO FONDO 15

PARTE NORMATIVA

Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali - triennio 2022/2024, stipulato in data 23/2/2026 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del "Fondo risorse decentrate". Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata tempestivamente a tale organo. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale. Il personale utilizzato in convenzione a tempo parziale ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23/02/2026 accede altresì, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate dell'ente, ai premi correlati alla performance individuale secondo i criteri definiti all'art. 6.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 2026, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal d.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a. La R.S.U.;
b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 23/02/2026, al quale integralmente si rinvia. In particolare, per gli enti senza dirigenza si applicano le previsioni speciali di cui all'art. 20 del medesimo CCNL.

Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Nella sede dell'Ente, in coerenza con la disponibilità di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzate a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel vigente Sistema per la misurazione e valutazione della Performance del Comune.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti possono concorrere ad incrementare la percentuale di parte economica destinata agli istituti variabili.

Art. 7 - Flessibilità oraria

1. La flessibilità oraria in entrata e in uscita è definita come il periodo durante il quale è possibile timbrare l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro.
2. L'orario di entrata ordinario per il personale amministrativo dell'ente va dalle ore 7.30 alle ore 8.30 e l'orario di uscita dalle ore 13.30 alle 14.30.
3. In applicazione dell'articolo 36 del contratto collettivo, eventuali debiti orari derivanti dall'applicazione del comma 1 devono essere recuperati entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito, secondo le modalità e i tempi concordati col dirigente, che nella specie viene individuato nel segretario comunale o, se assente, nel responsabile del personale.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti nelle condizioni di cui all'art. 24, comma 4 del CCNL 23/2/2026.

Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2021, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 3 (tre). Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
3. Il personale formalmente nominato agente contabile dell'ente - economo - incaricato in via continuativa del maneggio di valori di cassa, ha diritto a un'indennità giornaliera di euro 7,00 (sette) lordi, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, richiamati dall'art. 7, comma 4, lett. d) del CCNL 23/02/2026. L'indennità spetta per i soli giorni di effettivo esercizio dell'incarico di maneggio; non è dovuta nei giorni di assenza a qualunque titolo. L'erogazione avviene mensilmente, sulla base di dichiarazione del Responsabile del servizio finanziario attestante i giorni di effettivo servizio. L'indennità non è cumulabile con altra indennità per condizioni di lavoro corrisposta per la medesima giornata.
4. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Responsabile del Servizio Finanziario, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, le parti concordano che, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità proporzionata in base alle ore di servizio prestate.
2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
5. Le responsabilità sono classificate in tre fasce in base alla complessità dell'incarico:
— Fascia 1: responsabilità su procedimenti semplici con impatto diretto sull'utenza esterna, indennità fino a € 600,00 annui;
— Fascia 2: responsabilità su procedimenti complessi o gestione di risorse dell'ente, indennità da € 601,00 a € 1.200,00 annui;

— Fascia 3: responsabilità di coordinamento, sostituzione di incaricato di Elevata Qualificazione o gestione multi-settoriale, indennità da € 1.201,00 a € 1.600,00 annui.
6. L'incarico è assegnato con atto del Responsabile di servizio competente e comunicato alle OO.SS. prima dell'erogazione.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) del CCNL 23/02/2026, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura della maggiorazione è pari al 25% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1, in quanto il Comune ha un numero di dipendenti pari o inferiore a 10 e verrà erogata fino ad un massimo del 10% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.
3. In caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
1) non aver mai conseguito la maggiorazione;
2) superiore valutazione media conseguita nei tre anni antecedenti;
3) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 12 - Premio individuale per il personale in convenzione

(art. 18 e art. 7, comma 4, lett. an) CCNL 23/02/2026)
1. Il personale utilizzato in convenzione a tempo parziale ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23/02/2026 è sottoposto alla medesima valutazione della performance applicata al personale di ruolo, secondo il Sistema di misurazione e valutazione dell'ente utilizzatore. A tal fine, il Responsabile del servizio di appartenenza esprime la valutazione individuale del dipendente in convenzione con le stesse modalità e tempistiche previste per il personale di ruolo.
2. Il premio individuale spettante al personale in convenzione è determinato applicando al valore pro-capite risultante dalla valutazione un coefficiente di proporzionalità pari al rapporto tra le ore di servizio effettivamente prestate presso l'ente nell'anno solare e l'orario settimanale a tempo pieno su base annua (1.836 ore). Il coefficiente non può in ogni caso essere superiore a 1.
3. Gli oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate dell'ente utilizzatore, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 59 del CCNL 23/02/2026. Le risorse destinate al personale in convenzione sono computate nell'ambito della quota del fondo destinata ai premi della performance individuale di cui all'art. 13 del presente contratto.

Art. 13 - Incentivi per le funzioni tecniche

1. L'80% del fondo per le funzioni tecniche è ripartito tra il RUP, i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate all'art. 2 e i loro collaboratori secondo le aliquote massime stabilite nelle **Tabelle A (lavori) e B (servizi e forniture)** allegate al presente regolamento, che ne costituiscono parte integrante.
2. Le aliquote sono commisurate a: grado di responsabilità assunto, complessità tecnica dell'intervento, effettiva quantità e qualità delle prestazioni svolte. La Giunta comunale, su proposta del RUP, individua i destinatari e le percentuali di attribuzione in sede di approvazione di ogni singolo atto di affidamento o, in ogni caso, prima dell'inizio delle attività incentivabili.
3. Non è dovuto incentivo per le funzioni tecniche affidate a personale esterno all'amministrazione. Le quote corrispondenti alle prestazioni non svolte da personale interno, nonché quelle prive dell'attestazione di cui all'art. 5, incrementano la quota del 20% destinata all'innovazione.
4. L'incentivo complessivamente maturato da ciascun dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla stessa unità di personale. Per le amministrazioni che adottano strumenti BIM ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 36/2023, tale limite è aumentato del 15%.

L'incentivo eccedente incrementa la quota del 20%. 5. Qualora il RUP non si avvalga di collaboratori interni o esterni per lo svolgimento delle funzioni tecniche, le quote della Tabella A o B destinate al RUP e ai relativi collaboratori (quote nn. 1 e 2 di ciascuna tabelle) sono integralmente attribuite al RUP, nel rispetto del tetto individuale di cui al comma 4.
5. L'incentivo è corrisposto dal responsabile di area preposto alla struttura competente, sentito il RUP, previa attestazione delle specifiche funzioni tecniche effettivamente svolte dal destinatario. Qualora il responsabile di area figuri tra i destinatari dell'incentivo, la determinazione di liquidazione è adottata dal Segretario comunale, al fine di garantire l'assenza di conflitti di interesse.
6. L'attestazione è redatta per iscritto dal RUP al termine di tutte le fasi della procedura (affidamento, esecuzione, collaudo o verifica di conformità / regolare esecuzione), documenta le attività svolte da ciascun destinatario, la loro conformità alle previsioni progettuali e ai tempi programmati, l'eventuale applicazione delle riduzioni di cui all'art. 6, e la proposta motivata di liquidazione. L'attestazione è trasmessa al responsabile di servizio per l'adozione della determinazione di liquidazione.
7. La liquidazione avviene in un'unica soluzione al termine della procedura, successivamente all'adozione del certificato di collaudo o del certificato di regolare esecuzione / verifica di conformità e alla presentazione dell'attestazione di cui al comma 2. In casi eccezionali debitamente motivati (procedure pluriennali di durata superiore a tre anni), la Giunta comunale può autorizzare liquidazioni parziali per fasi già completate, purché l'attestazione riguardi esclusivamente le attività definitivamente concluse.
8. In caso di incremento ingiustificato dei tempi o dei costi rispetto alle previsioni del quadro economico del progetto esecutivo, imputabile al personale destinatario, l'incentivo può essere ridotto come segue: a) ritardo fino a 30 giorni: riduzione fino al 10%; b) ritardo da 31 a 90 giorni: riduzione fino al 25%; c) ritardo superiore a 91 giorni: riduzione fino al 50%.
9. La riduzione è accertata e motivata nell'attestazione di cui all'art. 5. Le risorse non erogate per effetto della riduzione incrementano la quota del 20% di cui all'art. 3, comma 2, lettera b).
10. Il 20% del fondo, incrementato delle somme di cui agli artt. 4, comma 3, e 6, comma 2, è destinato, con apposita determinazione annuale del responsabile di area, a: a) acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, con priorità per la modellazione informativa digitale (BIM), l'implementazione delle banche dati e l'efficientamento informatico; b) attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale; c) specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche; d) copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.
11. Le somme non utilizzate nell'esercizio di competenza sono vincolate e riportate all'esercizio successivo per le medesime finalità.

TABELLA A - Aliquote massime per Lavori

	Funzione / Ruolo	**Fase**	**Aliquota massima**
1	RUP	Tutte le fasi	20%
2	Collaboratori RUP (gestione tecnico-amm.va)	Tutte le fasi	15%
3	Programmazione/DFTE/ PFTE	Programmazione - Progettazione	8%
4	Progettazione esecutiva	Progettazione	4%
5	Verifica e validazione progetto	Progettazione	2%
6	Coordinatore sicurezza progettazione (CSP)	Progettazione	2%
7	Predisposizione documenti di gara	Affidamento	4%
8	Direzione lavori (DL)	Esecuzione	19%

9	Direttori operativi / Ispettori di cantiere	Esecuzione	6%
10	Coordinatore sicurezza esecuzione (CSE)	Esecuzione	4%
11	Collaudo tecnico-amministrativo/Reg. esecuzione / V. conformità	Collaudo	9%
12	Collaudo statico (ove nominato)	Collaudo	4%
13	Collaboratori tecnici e amministrativi	Tutte le fasi	3%

Totale aliquote massime: 100% dell'80% del fondo (= 80% del fondo totale).

TABELLA B - Aliquote massime per Servizi e Forniture

(Applicabile quando è nominato il Direttore dell'Esecuzione)

	Funzione / Ruolo	**Fase**	**Aliquota massima**
1	RUP	Tutte le fasi	20%
2	Collaboratori RUP	Tutte le fasi	15%
3	Predisposizione documenti di gara	Affidamento	10%
4	Direttore dell'Esecuzione (DE)	Esecuzione	30%
5	Collaboratori del DE	Esecuzione	10%
6	Verifica di conformità / Regolare esecuzione	Collaudo	10%
7	Collaboratori tecnici e amministrativi	Tutte le fasi	8%

Totale aliquote massime: 100% dell'80% del fondo (= 80% del fondo totale).

Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente contratto decentrato integrativo.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmessa ai soggetti sindacali almeno cinque giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. La costituzione del fondo e la previsione delle sue modalità di utilizzo per l'anno in corso vengono allegate al presente contratto integrativo.

Art. 15 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.
2. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati ai punti seguenti. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.
4. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree				
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**	**Totale massimo**
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	60	20	20	100

5. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
Le competenze professionali acquisite sono:
a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
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 corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)
Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 20**

Laurea triennale	4
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	6
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori 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	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	**Punti max 20**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	6
Abilitazione professionale	2
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	0,4 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

6. Alle **valutazioni ottenute nel triennio** preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:
- valutazione pari o maggiore di 96: 20 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 19 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 95: 18 punti
- valutazione pari o maggiore di 91 e minore di 93: 17 punti
- valutazione pari o maggiore di 83 e minore di 91: 16 punti
- valutazione minore di 83 e maggiore di 50: 13 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

7. L'**esperienza professionale** è valutata sulla base delle competenze effettivamente acquisite dal dipendente nel periodo di permanenza nell'area. Per l'area degli operatori e degli operatori esperti l'esperienza è determinata in relazione ai punti assegnati alla propensione al cambiamento e all'innovazione, sulla base della valutazione ottenuta nel biennio precedente, rilevabile dalla scheda di "valutazione della performance", oltre che dall'esperienza professionale acquisita mediante incarichi di particolari responsabilità in relazione al disposto dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile, URP, protezione civile oppure incarichi di coordinatore di personale). Per le restanti aree l'esperienza professionale è valutata in relazione a criteri oggettivamente definiti sulla base dell'esperienza acquisita per sostituzioni temporanee del Funzionario Responsabile di E.Q., mobilità tra i Settori e Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021. La valutazione dell'esperienza professionale posta in relazione all'area di appartenenza sarà effettuata con i criteri di seguito indicati:

<u>OPERATORI</u>

A) - esperienza pari o superiore a 30 anni: 20 punti
- esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 10 punti
- esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 5 punti

B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:
- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 20;
- valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10;
- valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5;

OPERATORI ESPERTI
A) - esperienza pari o superiore a 30 anni: 10 punti
- esperienza pari o superiore a 20 anni e inferiore a 30 anni: 5 punti
- esperienza pari o superiore a 10 anni e inferiore a 20 anni: 3 punti
B) il valore attribuito alla propensione al cambiamento e all'innovazione sulla scheda di valutazione della performance nel biennio precedente, calcolato nel modo seguente:
- valutazione uguale a punti 15 = assegnazione punti 15
- valutazione superiore a 10 e fino a punti 14,99 = assegnazione punti 10
- valutazione superiore a punti 5 e fino a punti 9,99 = assegnazione punti 5
C) Incarichi di particolari Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile), oppure coordinatore di personale per l'area manutenzioni - punti 3 per ogni incarico, per ogni anno, fino ad un massimo di punti 15.

ISTRUTTORI E FUNZIONARI EQ
A) Incarichi di specifiche Responsabilità (es. Elettorale, Anagrafe, Stato civile URP, protezione civile) punti 2 per ogni anno/Sostituzioni temporanee del funzionario Responsabile del Settore punti 2 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni, **fino ad un massimo di punti 10**.
B) Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 punti 2 per ogni anno o frazione, fino ad un amassimo di punti 10.
8. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:
1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
3. in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

Art. 16 - Lavoro straordinario

1. Lo svolgimento del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e non può superare l'ammontare determinato in € 1.800.

PARTE ECONOMICA
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
CCNL 2018 Art. 67 co. 1	CCNL 2022 art. 79, comma 1, lett. a): **importo unico consolidato anno 2017**	28.170,91
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.c)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente**	639,99
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.d)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001**	-
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.e)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): i**ncremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale**	-
CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. c)	**Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica**	
		28.810,90
Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.a)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015**	582,40
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.b)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018**	637,00
CCNL 2018 art. 67 co. 2 lett.g)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario**	-
CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. b)	**Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2026**	507,00
CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. d)	**Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021 - anno 2026**	761,80
CCNL 2022 art. 79 comma 1-bis	**Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)**	-
CCNL 2026 art. 58 co. 1	**Incremento 0,14% monte salari 2021**	279,57
CCNL 2026 art. 60 comma 2	**Decurtazione stabile ex art. 60, comma 2, CCNL 23.02.2026**	-704,64
		2.063,13
	TOTALE RISORSE STABILI	30.874,03
	Di cui soggette a limiti	*28.810,90*
INCREMENTI VARIABILI		

Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
CCNL 2018 art. 67 co. 3 lett.d)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente**	-
CCNL 2018 art. 67 co. 3 lett.f)	CCNL 2022 art. 79 comma 1 lett. a): **Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria**	
CCNL 2018 art. 67, comma 3 lett.j)	CCNL 2022 art 79 comma 2 lett. a): **Incremento per obiettivi del Piano performance**	
CCNL 2018 art. 67, comma 3 lett.k)	CCNL 2022 art 79 comma 2 lett. a): **Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni**	
CCNL 2022 art. 79 comma 2 lett. b)	**Incremento max 1,2% monte salari 1997**	1.790,33
CCNL 2022 art. 79 comma 2 lett. c)	**Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive**	
Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
CCNL 2018 art. 67, comma 3 lett.a)	CCNL 2022 art 79 comma 2 lett. a): **Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi**	-
CCNL 2018 art. 67, comma 3 lett.b)	CCNL 2022 art 79 comma 2 lett. a): **Piani di razionalizzazione**	
CCNL 2018 art. 67, comma 3 lett.c)	CCNL 2022 art 79 comma 2 lett. a): **Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)**	
CCNL 2022 art. 79 comma 2 lett. d)	**Residui anno precedente lavoro straordinario**	
CCNL 2022 art. 80 comma1	**Residui Fondo anno precedente da risorse stabili**	
CCNL 2022 art. 79 comma 3	**Incremento 0,22% monte salari 2018 quota del fondo proporzionale**	372,80
CCNL 2026 art. 58 co. 2	**Incremento 0,22% monte salari 2021 (quota Fondo)**	266,53
CCNL 2026 art. 58 co. 2	**Incremento 0,22% monte salari 2021 (quota Fondo) - annualità 2025**	266,53
CCNL 2026 art. 58 co. 1	**Incremento 0,14% monte salari 2021 annualità 2024 e 2025**	559,14
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	3.255,33
	Di cui soggette a limiti	*1.790,33*
	TOTALE FONDO 2026	**34.129,36**
	Di cui assoggettati a limite 2016	**30.601,23**
	Riduzione per superamento limite 2016	**-**
	FONDO 2026 DA APPROVARE	**34.129,36**

UTILIZZO FONDO

DESCRIZIONE	Valore	Natura delle risorse utilizzate
Fondo risorse decentrate	34.129,36	
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)		
Progressioni orizzontali storiche	16.807,57	Stabili
Indennità di comparto	2.407,68	Stabili
Differenziali stipendiali acquisiti	5.350,00	Stabili
Indennità professionali (es.: educatrici)		
Altri istituti	-	
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	**24.565,25**	
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	**9.564,11**	
RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)		
Differenziali stipendiali contrattati nell'anno	2.350,00	Stabili
Performance individuale	2.356,11	Stabili/Variabili
Performance collettiva	-	
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	3.200	Stabili
Indennità funzione PM	-	
Indennità di turno	-	
Indennità condizioni lavoro	1.658	Stabili
Indennità servizio esterno PM	-	
Indennità di reperibilità	-	
Maggiorazioni lavoro festivo	-	
Welfare integrativo		
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)		
Altri istituti variabili	-	
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	**9.564,11**	
TOTALE UTILIZZO FONDO	**34.129,36**	
Residui	**0,00**	