



COMUNE DI FARA VICENTINO

Provincia di Venezia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO **2026/2028**

L'anno 2026 il giorno 10 del mese di settembre presso la sede Municipale del Comune di Fara Vicentino si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

per la parte datoriale, come da delibera n. 31 del 18.03.2026

- il Segretario Comunale dott.ssa Sabrina Strazzabosco
- il Responsabile Ufficio Personale dott. Mazzacavallo Guido Raffaele

parte sindacale RSU

- Dott. Gastaldon Fabio

parte sindacale territoriale:

- Facco Barbara rappresentante territoriale UIL FPL
- Tonelli Elena rappresentante territoriale CISL FP

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

TITOLO I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1
Campo di Applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate e per il personale in servizio addetto alla informazione e comunicazione istituzionale degli enti, in attuazione dell'art. 1 del CCNL 2022-2024.

Art. 2
**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione
del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:
 - a) per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b) per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Della stipula del presente contratto viene data notizia ai dipendenti dell'ente mediante invio dello stesso tramite posta elettronica o consegna a mano.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione) comprensiva dell'incontro di approfondimento sul fabbisogno triennale del personale, 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
2. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le Parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista.

TITOLO III
STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 4
Criteri generali di valutazione della performance

3. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il

miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione permanente della prestazione del personale dipendente e del d.lgs 150/2009 e s.m.i.

4. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, alla performance individuale e alla performance per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
5. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

a) **performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. L'erogazione degli incentivi per la performance organizzativa è collegata agli obiettivi gestionali del PEG/Piano Performance e può avvenire solo dopo la conclusione del processo di valutazione, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione vigente nell'ente. Sulla base del raggiungimento degli obiettivi viene determinato in proporzione l'importo della quota di performance organizzativa da erogare come da tabella sotto indicata:

Percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi	Percentuale di budget da erogare
Inferiore o uguale a 60%	0
Da 60,01% a 79,99%	70%
Uguale o superiore a 80%	100%

Tali compensi vengono ripartiti anche in proporzione al tempo di lavoro, ai giorni lavorati, alle assenze effettuate.

b) **performance individuale**. Al finanziamento della performance individuale va assegnata la parte più rilevante delle risorse economiche disponibili ai fini della performance. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti (da parte dei Dirigenti/Responsabili), sulla base delle schede di valutazione previste, in proporzione al tempo di lavoro, ai giorni lavorati, alle assenze effettuate. In ogni caso, saranno erogati solo a fronte di una valutazione positiva uguale o superiore a 60/100 o equivalente.

Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti (performance organizzativa e performance individuale), sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

(ho ripreso quanto già previsto dall'attuale sistema di misurazione performance)

- congedi ordinari;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi per donazione sangue o midollo osseo;
- recuperi orari e permessi brevi.

Per quanto riguarda il contraddittorio si rinvia a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione performance vigente.

Eventuali economie finanziate da risorse stabili sono destinate a finanziare la performance dell'anno.

- c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento (**performance per progetti**), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi, attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente, come anche al recupero di situazioni deficitarie o al mantenimento di standard qualitativi. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente/Responsabile nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dalla Giunta. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Dirigente/Responsabile di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi nel progetto stesso.

Art. 5

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita ai sensi dell'art. 48 del CCNL 2022-2024 la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo di dipendenti pari al 10% (art. 48 comma 3 del CCNL 2022-2024) che hanno ricevuto le valutazioni più alte della scheda di valutazione, con arrotondamento all'unità inferiore.
3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30%, del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale.
4. L'importo complessivo destinato alle finalità indicate al comma 1 costituisce quota parte di quello previamente destinato alle finalità previste dall'art. 59, comma 2, lettera b) del CCNL 2022-2024.
5. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri:
 - il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti.
 - migliore valutazione dell'anno precedente
 - migliore media di valutazione del biennio precedente

TITOLO IV
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6
Incarichi di Elevate Qualificazioni

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 15 e ss. del CCNL 2022-2024.
2. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di 5 anni e un periodo minimo pari ad 1 anno con atto scritto e motivato. Periodi inferiori ad un anno sono previsti solo nel caso di sostituzioni.

Art. 7
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 9 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 22.000,00, lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti. In tali casi l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. La metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destina a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente.

TITOLO V
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8
**Criteri per la definizione delle procedure
per le progressioni economiche all'interno delle Aree**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto per ogni area.
2. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica

- all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23/02/2026. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica.
4. Il differenziale si applica al personale che risulta in servizio, alla data di decorrenza del beneficio, presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti, tenuto conto che:
- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 72 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 16.11.2022, al rimprovero scritto.
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo: L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati dal presente articolo, verranno specificati i fattori di valutazione che determineranno le graduatorie, come di seguito indicati:
- a) La media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità (peso 70/100);
 - b) L'esperienza professionale (peso 30/100);
Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; sarà assegnato 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica attuale, includendo le frazioni di anno per il valore proporzionato.
 - c) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono, nell'ordine:
 - migliore valutazione nell'ultimo biennio;
 - maggior anzianità presso l'Ente.

TITOLO VI

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 9

Orario di Lavoro Flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia

di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita. La flessibilità è riconosciuta nei seguenti limiti massimi:

- entrata del mattino: dalle ore 07:45 alle ore 08:30
 - entrata del pomeriggio nei giorni di rientro: dalle ore 14:00 alle ore 14:30
2. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. In ogni caso, dovranno essere effettuate le ore dovute nell'ambito della stessa giornata lavorativa in cui il dipendente usufruisce della flessibilità.

Art. 10

Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL 23/02/2026, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti in ciascuna Area Professionale, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari quali:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
 - h) altre eventuali casistiche non sopra specificate sempre rientranti nelle normative vigenti.
2. In deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
3. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure la nega nei casi previsti dall'art. 53, comma 5, CCNL 21.05.2018 con provvedimento motivato.
4. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
5. Qualora la riduzione oraria venga riconosciuta sulla base di normative esistenti che la qualificano quale diritto soggettivo, essa non è calcolata nel contingente determinato dal presente articolo.

Art. 11
Banca delle Ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate.
3. L'importo del lavoro straordinario è fissato nella misura di € 2.000,00 annui.

Art. 12
Servizio Mensa e Buono Pasto Sostitutivo

Il buono pasto matura per tutto il personale che presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Il valore del buono pasto è fissato nei 2/3 dell'importo speso fino ad un massimo di € 7,00.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13
Principi e Criteri Generali
per il Sistema Indennitario e Incentivante

L'art. 59 comma 2 del CCNL 23/02/2026 prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:

- Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
- Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23/02/2026

Art. 14
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 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera

di € 3,00 lordo.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante o anche pagamenti elettronici), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

3. **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 € 2,00. 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.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. 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 all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a € 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. 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 all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 15

Indennità per Specifiche Responsabilità

E' prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di specifiche responsabilità al personale delle Aree "Istruttori" e "Funzionari ed E.Q." che non risultino titolari di incarichi di E.Q. (non titolari di P.O.) fino a un massimo di € 2.000,00 lordi annui individuali.

Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità competono ai Responsabili di Area tra i dipendenti in servizio, con atto formale scritto adeguatamente motivato con l'indicazione delle attività assegnate e della quota di indennità riconosciuta, in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi e con la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato ne prende visione e lo accetta.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, si dovranno tenere in considerazione i seguenti criteri:

- Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal procedimento;
- Interconnessione dei procedimenti con le funzioni di altri uffici/servizi
- Livello di discrezionalità amministrativa/tecnica
- Livello e complessità delle relazioni esterne

La misura dell'indennità è graduata come di seguito riportato, sulla base dei criteri suddetti, attribuendo un punteggio da 1 a 3 per ciascun criterio (1= grado basso; 2= grado medio; 3=grado alto).

Punteggio	Indennità da corrispondere
6 punti	€. 350,00
7 punti	€. 450,00
8 punti	€. 750,00
9 punti	€. 1.000,00
10 punti	€. 1.200,00
11 punti	€. 1.600,00
12 punti	€. 2.000,00

Il raggiungimento di un punteggio inferiore a 6 non dà luogo ad alcuna indennità.

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e in relazione ai mesi di servizio.

In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo che l'ente può destinare al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità.

I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono:

1. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (Vice Responsabile di Area attribuito con formale decreto di nomina) – massimo annuo € 2.000,00;
2. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico (Capo operai attribuito con formale decreto di nomina) – massimo annuo € 450,00;
3. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di messi notificatori (messo notificatore attribuito con formale decreto di nomina) – massimo annuo € 1.000,00.

Art. 16

Criteri Generali per l'Attribuzione di Compensi Derivanti da Norme di Legge

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti consolidati:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all' ICI, all' IMU e alla TARI (art. 3, co. 57 della Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, co. 1, lett. p) del D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al D. Lgs. 36/2023, nei limiti fissati dalla norma;
- compensi ISTAT e compensi connessi ad adempimenti statali.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art. 59, co. 2, lett. g) del CCNL 23.02.2026.

Si rinvia ai Regolamenti comunali che disciplinano le modalità di riparto degli incentivi, in particolare il Regolamento per il riparto delle funzioni tecniche approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 07.04.2025 e s.m.i. e al Regolamento per il riparto dei compensi IMU e TARI approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 29.07.2020.

TITOLO VIII

LAVORO AGILE E WELFARE

Art. 17

Linee di Indirizzo e Criteri Generali sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

L'Amministrazione si impegna a:

- garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, a tale scopo allo stesso competono, ogni anno, le ore necessarie di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
- coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 18
Priorità di Accesso e Estensione Lavoro Agile

Sulla base di quanto previsto dagli art. 40 e 42 del CCNL 23/02/2026 si individuano i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché l'individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

In particolare per i lavoratori che:

- documentino particolari esigenze di salute;
- assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992;
- godano dei benefici previsti dal D.Lgs 151/2001 a sostegno della genitorialità.

Art. 19
Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Possono essere destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 45 del CCNL 23/02/2026 quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 59 del medesimo CCNL, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione.
3. Ai benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Art. 20
Interpretazione Autentica

1. Se dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 21
Trattamento Economico del Personale
in Distacco Sindacale

Così come previsto dall'art. 46 comma 1 lett. b) le parti definiscono l'elemento di garanzia della retribuzione per il personale in distacco sindacale, nella misura del 60% 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 di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2 lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), lett. h), lett. i), lett. k). del CCNL 23/02/2026.

Art. 22
Disposizioni Finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva di-versa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto

Parte pubblica

il Segretario Comunale dott.ssa Sabrina Strazzabosco *firmato digitalmente*

Il Responsabile Ufficio Personale dott. Guido Raffaele Mazzacavallo *firmato digitalmente*

Parte sindacale RSU

Dott. Gastaldon Fabio *firmato digitalmente*

Parte sindacale territoriale

Facco Barbara - rappresentante territoriale UIL FPL *firmato digitalmente*

Tonelli Elena – rappresentante territoriale CISL FP *firmato digitalmente*