

COMUNE DI BORNO

Provincia di Brescia

Comunità Montana di Valle Camonica

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BORNO

Parte Normativa: Triennio 2026 – 2027 – 2028

Parte Economica: Anno 2026

Il giorno **18** del mese di **settembre** dell'anno 2026, ognuno presso il proprio domicilio le seguenti parti hanno definito l'intesa contrattuale preceduta dall'autorizzazione alla stipula da parte dell'ente intervenuta con DGC n° **107 del 18/09/2026 preceduta dalla certificazione del revisore unico dei conti** acquisito al protocollo comunale in data 08.09.2026 (suo verbale n. 12 del 07.09.2026)

Per la delegazione di parte datoriale:

Qualifica	Nominativo
Presidente della delegazione trattante e Segretario Comunale	Dr. Luca Bassanesi
Responsabile Ufficio Finanziario (EQ)	Dott.ssa Viola Gheza

Per la delegazione sindacale:

Soggetto sindacale	Nominativo
RSU Aziendale	Dott.ssa Francesca Cocchi

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale di riferimento
Art. 2 Ambito soggettivo di applicazione
Art. 3 Durata, decorrenza ed efficacia
Art. 4 Clausole di salvaguardia e norma di rinvio

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 Verifiche annuali e monitoraggio
Art. 6 Modalità di confronto e informazione preventiva
Art. 7 Interpretazione autentica

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree – Piano triennale
Art. 9 Incarichi di Elevata Qualificazione – criteri di conferimento
Art. 10 Retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ
Art. 11 Correlazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato EQ
Art. 12 Personale in convenzione e Segretario Comunale ed assunto in scavalco d'eccedenza

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale – elevazione del contingente
Art. 14 Reperibilità
Art. 15 Lavoro straordinario e Banca delle ore
Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 17 Orario multiperiodale
Art. 18 Lavoro agile e lavoro da remoto
Art. 19 Buono pasto

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

- Art. 20 Quantificazione e struttura del Fondo risorse decentrate
Art. 21 Criteri generali di riparto e destinazione delle risorse
Art. 22 Premio correlato alla performance organizzativa (35%)
Art. 23 Premio correlato alla performance individuale (65%) e differenziazione
Art. 24 Premio per progetto di pronta disponibilità
Art. 25 Indennità condizioni di lavoro
Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità
Art. 27 Compensi per funzioni tecniche
Art. 28 Incentivi per il settore entrate (IMU/TARI)
Art. 29 Welfare integrativo
Art. 30 Economie, residui e regime dei risparmi

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 31 Norma di chiusura, rinvii, abrogazioni e iter di approvazione
Art. 32 Ultrattività
ALLEGATO A – Sintesi utilizzo risorse FRD 2026
ALLEGATO B – Graduatorie indennità specifiche responsabilità
ALLEGATO C – Procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) è stipulato in attuazione della disciplina normativa e contrattuale di seguito indicata, che costituisce il quadro di riferimento ineludibile per l'interpretazione e l'applicazione di ogni sua clausola:
 - a) D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (TUPI), con particolare riferimento agli artt. 2, c. 2; 5; 40; 40-bis; 45, cc. 3 e 4;
 - b) D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, con particolare riguardo agli artt. 16, 23 e 31, come modificati dal D.Lgs. 74/2017;
 - c) D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, con specifico riferimento all'art. 23, c. 2, in materia di invarianza finanziaria del trattamento economico accessorio;
 - d) Art. 1, commi 557 e 557-quater, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale;
 - e) D.L. 22 marzo 2025, n. 25, convertito con L. 9 maggio 2025, n. 69, art. 14, c. 1-bis, in materia di facoltà di incremento della parte stabile del Fondo risorse decentrate, di cui il Comune di Borno si è avvalso per la sola annualità 2025 (€ 3.000,00) e di cui ha espressamente disposto di NON avvalersi per l'annualità 2026;
 - f) CCNL del comparto Funzioni Locali 22-24, sottoscritto il 23 febbraio 2026 (di seguito CCNL 2026), quale fonte primaria di riferimento contrattuale;
 - g) CCNL del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 (di seguito CCNL 2022), nelle parti non disapplicate o sostituite dal CCNL 2026;
 - h) D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici), con riferimento all'art. 45 in materia di incentivi per le funzioni tecniche, nonché alla Convenzione sottoscritta tra i Comuni di Borno e Ossimo per la distribuzione degli incentivi tecnici, oggetto di recente revisione;
 - i) L. 7 dicembre 2018, n. 145, art. 1, c. 1091, per gli incentivi connessi alla riscossione di entrate tributarie locali;
 - j) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028 e Bilancio di previsione finanziario 2026-2028, approvati con le deliberazioni di Consiglio Comunale di competenza;
 - k) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, comprensivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP);
 - l) Atto di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa 2026-2028 e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2026 di cui alla DGC n° 55 del 15/05/2026;
 - m) Deliberazione di Giunta comunale n. **35 del 27/02/2026** di costituzione della delegazione trattante di parte datoriale a seguito della stipula del CCNL 23/02/2026;
 - n) Deliberazione di Giunta comunale n. **6 del 09/01/2026**, recante il nuovo sistema di graduazione/pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - o) Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Borno, vigente.
2. Le clausole del presente CCI devono essere interpretate in modo coordinato con le disposizioni di legge e contrattuali sopra richiamate, nonché nel rispetto della gerarchia delle fonti: norme imperative di legge, CCNL 2026, CCNL 2022 nelle parti applicabili, regolamenti dell'ente, accordo integrativo. Esse devono altresì risultare coerenti con gli indirizzi politico-amministrativi della Giunta comunale e con i vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione finanziaria e organizzativa dell'ente.
3. Sono nulle e prive di effetto le clausole del presente CCI in contrasto con norme imperative di legge ovvero che introducano costi non previsti dal CCNL vigente, ai sensi dell'art. 40, c. 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001.

Art. 2 Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del **Comune di Borno** titolare di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Le disposizioni del presente contratto si applicano altresì, nei limiti della compatibilità con la natura del rapporto e delle specifiche disposizioni legislative e contrattuali vigenti:
 - a) al personale comandato o distaccato in ingresso da altri enti pubblici, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso il Comune di Borno e limitatamente agli istituti normativi ed economici non disciplinati dall'ente di appartenenza;
 - b) al personale assegnato in convenzione, nelle forme previste dall'art. 18 del CCNL 2026 (già art. 14 CCNL 2022), secondo le modalità di cui al successivo art. 12 ed al personale eventualmente assunto in scavalco d'eccedenza o con contratti di somministrazione lavoro;
 - c) al personale con contratto di somministrazione di lavoro, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge e contrattuali applicabili.
3. I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) – attualmente individuati nel Responsabile dell'Ufficio Tecnico e nel Responsabile dell'Ufficio Finanziario – sono destinatari delle disposizioni del presente CCI, fatte salve le discipline specifiche dettate dal Titolo III e dal Titolo V per la retribuzione di posizione e di risultato loro spettante.
4. Il Segretario Comunale, in ragione delle funzioni esercitate in regime di titolarità presso il Comune di Borno e Malegno, è soggetto alla specifica disciplina contrattuale applicabile alla sua figura. Il relativo trattamento accessorio non concorre alla costituzione del Fondo risorse decentrate dell'ente, ai sensi di quanto specificato al successivo art. 12, c. 3.

Art. 3 Durata, decorrenza ed efficacia

1. Le disposizioni di natura normativa del presente CCI hanno vigenza per il **triennio 2026 – 2027 – 2028**. Le disposizioni di natura economica relative all'utilizzo e alla ripartizione del Fondo risorse decentrate hanno vigenza annuale e trovano applicazione, nella parte qui definita, per l'anno 2026. Per le annualità 2027 e 2028, i criteri di utilizzo del Fondo saranno ridefiniti mediante apposita contrattazione collettiva integrativa annuale.
2. Le modifiche normative introdotte con il presente CCI sostituiscono, con effetto di novazione oggettiva, le corrispondenti disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi del Comune di Borno, limitatamente agli istituti espressamente ridisciplinati.
3. Per le materie e gli istituti non oggetto di modifica, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCI, salvo incompatibilità con il CCNL 2026.
4. Il presente CCI produce effetti dalla data della sua sottoscrizione definitiva, fatta salva la diversa decorrenza espressamente prevista per singoli istituti.

Art. 4 Clausole di salvaguardia e norma di rinvio

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle disposizioni cogenti contenute nel CCNL di comparto e nelle norme di legge, nonché dei vincoli di bilancio dell'ente. Qualora nel corso del triennio di vigenza intervenissero modifiche legislative o contrattuali nazionali incompatibili con specifiche clausole del presente CCI, le parti si propongono ad avviare la procedura di rinegoziazione entro trenta giorni dal perfezionarsi del vincolo normativo sopravvenuto.
2. In coerenza con la nota conclusiva dell'atto di indirizzo della Giunta, qualora l'ente si dotasse di ulteriore personale nel corso dell'anno di riferimento e tale condizione determinasse l'aggiornamento della quota prevista in ragione del D.L. 34/2019, l'eventuale adeguamento impatterà in proporzione sulla quota destinata alla performance e all'indennità di risultato per le EQ, mantenendo invariato il rapporto 70%/30% definito al successivo art. 20.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia alle disposizioni del CCNL 2026 e del CCNL 2022 nelle parti compatibili, alle norme di legge vigenti, al Codice civile e ai regolamenti dell'ente.

- 4.** È fatto divieto alle parti di applicare unilateralmente le materie oggetto del presente CCI in difformità da quanto pattuito; qualora si verifichi tale eventualità, la parte che ritenga violate le clausole contrattuali attiva la procedura di interpretazione autentica di cui al successivo art. 7.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Verifiche annuali e monitoraggio

1. Le parti su richiesta di una di esse potranno entro il mese di marzo di ciascun anno di vigenza del presente CCI, per effettuare una verifica congiunta sullo stato di attuazione del contratto, con particolare riguardo:
 - a) all'andamento del ciclo della performance e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale;
 - b) all'utilizzo e alle dinamiche del Fondo risorse decentrate, con analisi delle economie e degli eventuali scostamenti;
 - c) all'applicazione degli istituti normativi relativi al rapporto di lavoro (orario, flessibilità, lavoro agile, banca ore, pronta disponibilità);
 - d) agli esiti del processo di valutazione della performance individuale e organizzativa;
 - e) all'eventuale necessità di revisione o integrazione di specifiche clausole contrattuali, anche in ragione di sopravvenienze normative.
2. La verifica è eventualmente preceduta dalla trasmissione, da parte della delegazione datoriale, di un report sintetico sulle materie di cui al comma 1, nei tempi e con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 2026.
3. L'esito della verifica è verbalizzato e costituisce elemento istruttorio per la successiva contrattazione annuale sulla parte economica del Fondo.

Art. 6 Modalità di confronto e informazione preventiva

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola, conformemente all'art. 3 del CCNL 2026, nei seguenti modelli relazionali: informazione, confronto, contrattazione collettiva integrativa.
2. L'informazione è resa preventivamente in forma scritta, almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza, per tutte le materie previste dall'art. 4 del CCNL 2026.
3. Il confronto è attivato su richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2026, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione ricevuta; l'incontro, se richiesto, deve avvenire non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. Il periodo di confronto non può superare trenta giorni.
4. Le riunioni possono svolgersi anche in modalità da remoto, con strumenti di videoconferenza certificabili, al fine di semplificare le procedure, fermo restando il diritto di ciascuna parte a richiedere la convocazione in presenza per materie di particolare complessità.
5. Data la dimensione organizzativa del Comune di Borno e l'assenza dell'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione ai sensi dell'art. 6, c. 3, del CCNL 2026, sono oggetto di informazione semestrale i dati previsti dall'art. 4, c. 6, del medesimo CCNL.
6. Con riferimento all'incontro approfondimento previsto dall'art. 4 co 5 del CCNL 23.02.2026 si stabilisce che una volta che la riunione venga fissata per lo scopo e nessuna parte sindacale faccia richiesta di collegamento da remoto o non si presenti, il confronto s'intenderà come effettuato.

Art. 7 Interpretazione autentica

1. In caso di controversia sull'interpretazione di clausole del presente CCI, ciascuna delle parti può richiedere l'apertura di una procedura di interpretazione autentica.

2. La parte richiedente trasmette all'altra un documento scritto contenente la clausola controversa e la proposta interpretativa motivata. Le parti si incontrano entro quindici giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, adottato con le stesse procedure previste per la stipulazione del CCI, sostituisce la clausola controversa con effetto retroattivo dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Nel periodo intercorrente tra la richiesta di interpretazione autentica e la sua definizione, le parti si astengono dall'adottare iniziative unilaterali nelle materie oggetto di controversia.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) – Piano triennale 2026-2028

1. Le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (differenziali stipendiali), disciplinate dall'art. 14 del CCNL 2026 (che disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 16.11.2022), si configurano come progressione economica ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e sono finanziate con risorse del Fondo aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.
2. Le parti convengono di dare attuazione al seguente piano triennale di progressioni economiche, subordinato in ogni caso alla capienza delle risorse stabili del Fondo, al rispetto del vincolo di invarianza di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 150/2009 (quota limitata pari al 50% degli aventi diritto), nonché all'esito della procedura selettiva:

Anno	Area di inquadramento	N. differenziali minimi	Spesa annua stimata (oltre oneri riflessi)
2026	Istruttori	1	€ 750,00
2027	Istruttori + Funzionari/EQ	2 (1 + 1)	€ 2.350,00
2028	Istruttori	1	€ 750,00

3. La decorrenza delle progressioni attribuite interverrà al **1° gennaio dell'anno** di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ai sensi dell'art. 14, c. 3, del CCNL 2026. Nessuna progressione è automaticamente dovuta per effetto del presente CCI; l'attuazione è sempre condizionata alla verifica della capienza del Fondo e al superamento della procedura selettiva.
4. In questa sede, le parti definiscono i seguenti criteri selettivi per ciascuna annualità, nel rispetto dei seguenti principi inderogabili:
 - a) accesso riservato al personale in possesso di valutazione della performance individuale non inferiore a 70/100 punti nel biennio precedente, certificata nell'ambito del ciclo di gestione della performance dell'ente;
 - b) svolgimento di una procedura selettiva, in coerenza con l'art. 14, cc. 2 e 3, del CCNL 2026;
 - c) attribuzione disposta sulla base di graduatorie distinte tra dipendenti appartenenti alle rispettive aree di inquadramento e tra titolari di EQ e non titolari nell'Area dei Funzionari;
 - d) possibilità di partecipare alla procedura selettiva, per i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del beneficio, che negli ultimi **3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, eventualmente ri-definibile in sede di contrattazione;
 - e) divieto assoluto di partecipazione per dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
5. Le parti danno atto che, in coerenza con il medesimo atto di indirizzo, non si procede ad attivare procedure di progressione tra le aree (art. 13 CCNL 2026) per la presente tornata contrattuale, in ragione dell'assenza di posti disponibili nella dotazione organica, dell'esigenza di preservare la capacità assunzionale dell'ente e del rispetto della riserva del 50% prevista per il reclutamento esterno. Ogni eventuale revisione di tale indirizzo sarà oggetto di separata deliberazione di Giunta.
7. La procedura analitica per l'attribuzione dei differenziali stipendiali è riportata nell'**Allegato C** al presente CCI, che riproduce e aggiorna la procedura consolidata nel CCI 2023-2025 (Allegato A all'appendice 2025), garantendo continuità procedurale e certezza dei criteri selettivi.
8. In coerenza con la specifica direttiva contenuta nel CCI 2023-2025 (art. 7, c. 3, ult. periodo, dell'appendice 2025) e ribadita dall'atto di indirizzo della Giunta, le parti convengono di rivedere, a decorrere dalla presente tornata contrattuale, i criteri di assegnazione dei punteggi utili a determinare le progressioni nelle aree, valorizzando in maniera preponderante:

- a) il numero di anni senza progressione (ovvero gli anni di permanenza nel medesimo profilo economico), in coerenza con il principio di garanzia di equità nel tempo;
 - b) la presenza di titoli di studio superiori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area di riferimento, in coerenza con la valorizzazione delle competenze acquisite.
9. La revisione dei criteri di cui al comma 8 è recepita nelle tabelle di valutazione riportate nell'Allegato C al presente CCI.

Art. 9 Incarichi di Elevata Qualificazione – criteri di conferimento, graduazione e revoca

1. Il Comune di Borno conferisce incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) in conformità agli artt. 15, 18 e 19 del CCNL 2026 (che disapplicano e sostituiscono l'art. 17 del CCNL 16.11.2022). Attualmente sono attivi due incarichi di EQ: Responsabile dell'Ufficio Tecnico e Responsabile dell'Ufficio Finanziario. (Oltre che l'incarico di direzione dell'area affari generali segreteria attualmente in capo al Segretario Comunale)
2. Il conferimento degli incarichi di EQ avviene con atto formale del Sindaco, sulla base dei criteri di selezione definiti con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e previo accertamento del possesso dei requisiti professionali indicati dall'art. 15 del CCNL 2026.
3. La graduazione degli incarichi di EQ, ai fini della determinazione della relativa retribuzione di posizione, è effettuata secondo il rinnovato sistema di pesatura adottato dal Comune di Borno con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 09/01/2026, ridefinito a seguito delle nuove esigenze organizzative emerse a fine 2025. I parametri di graduazione fanno riferimento a: complessità organizzativa del servizio affidato; rilevanza delle responsabilità decisionali; impatto sui servizi erogati alla collettività; numero di procedimenti gestiti; coordinamento di risorse umane e strumentali.
4. In applicazione della nuova pesatura, la retribuzione di posizione per l'anno 2026 è così articolata:

Posizione di EQ	Retribuzione di posizione annua
Responsabile Ufficio Tecnico	€ 10.700,00
Responsabile Ufficio Finanziario	€ 13.500,00
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	€ 24.200,00

5. Gli incarichi di EQ possono essere revocati nei casi e con le modalità previste dall'art. 15, cc. 6 e 7, del CCNL 2026, ovvero per grave inadempimento degli obiettivi assegnati, accertato nel ciclo di valutazione della performance, previo contraddittorio con l'interessato.

Art. 10 Retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ

1. **La retribuzione di posizione** è corrisposta mensilmente per tredici mesi, in misura proporzionale all'effettivo svolgimento dell'incarico.
2. **La retribuzione di risultato** è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con specifico riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al titolare di EQ. Nessuna quota della retribuzione di risultato può essere corrisposta in assenza di valutazione formalizzata. Una valutazione inferiore alla sufficienza così come individuata dal SMVAP vigente presso l'ente, non dà titolo ad alcuna corresponsione della retribuzione di risultato.
3. In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale e con la costituzione tecnica del Fondo predisposta dal Responsabile competente, il Budget complessivo destinato al salario accessorio dei titolari di EQ per l'anno 2026 è determinato come segue:

Voce	Riferimento normativo	Importo 2026
Stanziamento storico a bilancio (incl. € 1.000 da DL 25/2025 attivato nel 2025)	Bilancio comunale	€ 25.200,00

Incremento DL 34/2019 destinato a EQ (30%)	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 2022	€ 4.553,24
Quota 0,22% MS 2018 EQ	Art. 79, c. 3, CCNL 2022	€ 154,70
Quota 0,22% MS 2021 EQ (annua)	Art. 58, c. 2, CCNL 2026	€ 151,33
Recupero una tantum 2025 EQ	Art. 58, c. 2, CCNL 2026	€ 151,33
TOTALE RISORSE EQ 2026		€ 30.210,59
di cui – Retribuzione di posizione (DGC n. 6/2026)		€ 24.200,00
di cui – Retribuzione di risultato (max)		€ 6.010,59

4. Ai sensi dell'art. 16, c. 4, del CCNL 2026, la quota destinata alla retribuzione di risultato (€ 6.010,59, pari al 19,90% del totale risorse EQ) rispetta la soglia minima del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dall'ordinamento dell'ente.

- Le risorse aggiuntive destinate alle EQ sono integrate, per l'anno 2026, da una migrazione dal Fondo risorse decentrate dei dipendenti pari a € 1.000,00, ai sensi dell'art. 7, c. 4, lett. u), del CCNL 16.11.2022 derivante dall'utilizzo del DL 25-2025 nella precedente tornata contrattuale. Detta migrazione è documentata nella costituzione tecnica del Fondo.
- Il Budget destinato alla retribuzione di risultato, al netto della retribuzione di posizione effettivamente impegnata, è suddiviso proporzionalmente in base alle ore di lavoro effettivo prestate da ciascun titolare di incarico e all'esito della valutazione individuale.
- Le eventuali economie generate dalla valutazione non piena dei dipendenti incaricati di EQ sono suddivise in modo proporzionale fra gli altri incaricati di EQ.
- In coerenza con la nota conclusiva dell'atto di indirizzo, qualora nel corso dell'anno 2026 l'ente si dotasse di ulteriore personale che determini l'aggiornamento della quota DL 34/2019, l'eventuale adeguamento impatterà in proporzione sulla quota destinata alla performance dei dipendenti e all'indennità di risultato delle EQ, mantenendo invariato il rapporto 70%/30%.

Art. 11 Correlazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato EQ

- Al fine di garantire equità distributiva e sostenibilità del Fondo, è definito un meccanismo di correlazione tra la retribuzione di risultato spettante ai titolari di EQ e i compensi per incentivi di legge dagli stessi percepiti nell'anno di riferimento.
- Ai fini dell'applicazione del presente articolo, rilevano i compensi derivanti dagli incentivi previsti dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 per lo svolgimento di funzioni tecniche, corrisposti (materialmente liquidati al dipendente) entro l'anno di riferimento. Concorrono alla soglia gli incentivi percepiti sia a carico del Comune di Borno sia a carico del Comune di Ossimo nell'ambito della Convenzione per la distribuzione degli incentivi tecnici recentemente revisionata.
- Il meccanismo di abbattimento della retribuzione di risultato, in continuità con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 (art. 16 dell'appendice 2025), è il seguente:

Incentivi di legge corrisposti nell'anno (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	Abbattimento retribuzione di risultato
Fino a € 15.000,00	0,00%
Da € 15.001,00 a € 20.000,00	20,00%
Da € 20.001,00 a € 25.000,00	30,00%
Oltre € 25.001,00	35,00%

4. Le somme non erogate per effetto del meccanismo di perequazione di cui al comma 3 sono ridistribuite proporzionalmente agli altri incaricati di EQ.

Art. 12 Personale in convenzione, Segretario Comunale e gestione personale nelle Unioni di Comuni ed assunto in scavalco d'eccedenza

1. Il personale dipendente del Comune di Borno che presta servizio, in tutto o in parte, presso altri enti mediante convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2026 è destinatario delle disposizioni del presente CCI limitatamente alla quota di prestazione lavorativa resa in favore del Comune di Borno, salvo diversa disciplina della convenzione.
2. Le indennità, i premi di performance e gli altri emolumenti accessori di spettanza del personale in convenzione sono proporzionati alla quota di orario svolta per il Comune di Borno, ovvero determinati secondo i criteri della convenzione stessa, purché non comportino duplicazioni di trattamenti a carico di più Fondi.
3. Il Segretario Comunale, in ragione delle funzioni esercitate in regime di titolarità presso il Comune di Borno, è soggetto alle disposizioni della specifica disciplina contrattuale applicabile alla sua figura. Il relativo trattamento accessorio non concorre alla costituzione del Fondo risorse decentrate del Comune di Borno. Eventuali quote di salario accessorio del Segretario in convenzione, ove previste, sono gestite al di fuori del presente CCI.
4. In continuità con la disciplina del CCI 2023-2025 (art. 19 dell'appendice 2025) e in applicazione degli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022, le parti regolano la gestione delle risorse umane nei rapporti con eventuali Unioni di Comuni e servizi in convenzione come segue:
 - a) ai sensi dell'art. 22, c. 5, del CCNL 16.11.2022, qualora il Comune di Borno aderisca ad un'Unione di Comuni, l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione, anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL 2022. A tal fine, la destinazione del Fondo del Comune di Borno di cui al presente CCI non comprende detti emolumenti, che sono erogati direttamente dall'Unione al personale utilizzato dalla stessa;
 - b) ai sensi dell'art. 23, cc. 3 e 5, del CCNL 16.11.2022, l'Ente utilizzatore riconosce al personale assegnato a tempo parziale i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL;
 - c) la destinazione del Fondo del Comune di Borno comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL relativi al personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale del Comune di Borno utilizzato a tempo parziale da altri enti.
5. Per i rapporti con il Comune di Ossimo nell'ambito della Convenzione per la distribuzione degli incentivi tecnici di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, si rinvia al successivo art. 27.
6. Emolumenti a corrispettivo della quota di performance previsti nell'ambito del fondo del salario accessorio potranno essere corrisposti altresì anche a personale che l'ente dovesse assumere in c.d. Scavalco d'eccedenza previa eventuale assegnazione di specifici obiettivi al personale interessato; del pari al predetto personale potranno essere assegnati benefici previsti per il restante personale relativi ai premi di welfare aziendale.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale – elevazione del contingente

1. In coerenza con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 (art. 20 dell'appendice 2025) e ai sensi dell'art. 53, cc. 2 e 8, del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 7, c. 4, lett. n), CCNL 23.02.2026, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari come specificate al successivo comma 3, o per esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale del personale dipendente è determinato nel massimo al 60% ulteriormente incrementabile del 10 % al ricorre delle casistiche di cui al successivo co. 3.
2. Il contingente è verificato annualmente dal Segretario Comunale; eventuali modifiche sono comunicate ai soggetti sindacali in sede di informazione preventiva.
3. In continuità con l'elencazione consolidata del CCI 2023-2025, sono considerate gravi e documentate situazioni familiari le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare (escluso il richiedente), derivanti dalle seguenti patologie: i) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale; ii) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; iii) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; iv) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con caratteristiche analoghe alle precedenti o per le quali il programma terapeutico-riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. Le domande di trasformazione del rapporto sono presentate entro il 31 ottobre di ciascun anno, con efficacia dal 1° gennaio dell'anno successivo, salvo le fattispecie di diritto soggettivo alla trasformazione di cui all'art. 53, c. 9, del CCNL 2022.

Art. 14 Reperibilità

1. Il servizio di reperibilità può essere istituito, con atto datoriale del Responsabile competente o del Segretario Comunale, per le esigenze di pronto intervento connesse alla natura dei servizi erogati dall'ente.
2. L'indennità di reperibilità è corrisposta ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022 nelle misure ivi previste, nei limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate appositamente stanziato.
3. I periodi di reperibilità non possono eccedere i limiti previsti dall'art. 23 del CCNL 2022. Il personale reperibile ha diritto al riposo compensativo nel caso in cui l'intervento effettuato superi i limiti previsti dal medesimo articolo.
4. L'istituto della reperibilità non si confonde con il "progetto di pronta disponibilità" disciplinato dal successivo art. 24 e previsto dall'allegato A al Piano delle Performance previsto dal Piao 26-285, che riguarda specifici progetti di valorizzazione del personale operaio finanziati a valere sulla quota prevista per la performance individuale.

Art. 15 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Il lavoro straordinario è autorizzato preventivamente, in forma scritta o per via telematica tracciabile, dal Responsabile competente. Le prestazioni non preventivamente autorizzate non sono computate né compensate, salvo i casi di urgenza debitamente documentati.
2. In coerenza con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 (art. 21 dell'appendice 2025) e in applicazione degli artt. 7, c. 4, lett. o) e s), 29, c. 2, e 33, c. 2, del CCNL 16.11.2022:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 (centottanta) ore annue;
 - b) per la generalità del personale resta fermo il limite individuale di cui all'art. 38 del CCNL 14.09.2000 (250 ore annue), salvo i casi eccezionali ivi previsti.
3. Le risorse complessivamente destinate al lavoro straordinario sono fissate per l'anno 2026 in € **5.388,77**, fuori dal Fondo risorse decentrate ai sensi della disciplina contrattuale vigente.
4. La Banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione straordinaria debitamente autorizzate.
5. In continuità con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 (art. 21, c. 2, dell'appendice 2025), il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella Banca delle ore non può eccedere il limite di 50 (cinquanta) ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Le ore presenti nella Banca delle ore non utilizzate entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di maturazione sono compensate monetariamente, nei limiti della disponibilità del budget per il lavoro straordinario; qualora non dovessero residuare fondi allo scopo verranno invece azzerate.
8. Le eventuali risorse residue del fondo straordinario non utilizzate nell'anno 2026 sono accertate a consuntivo e possono essere re-isritte nel Fondo risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. d), del CCNL 2022.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In coerenza con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 (art. 22 dell'appendice 2025) e in applicazione dell'art. 7, c. 4, lett. p), e dell'art. 36 del CCNL 2022, e dell'art. 24 del CCNL 2026, le parti confermano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita; nell'orario mattutino e/o pomeridiano è determinata una fascia oraria di flessibilità in entrata **(anticipo) pari a 15 minuti e in uscita (ritardo) pari a 30 minuti**;
 - b) le fasce temporali di flessibilità non possono essere fruite nelle giornate in cui l'orario di apertura e chiusura al pubblico sia coincidente con l'inizio e la fine della prestazione lavorativa del dipendente;
 - c) possono essere esclusi temporaneamente dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto (esempio: operai in squadra), individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario per motivate e particolari esigenze di servizio;
 - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza necessità di richiesta alcuna;
 - e) la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, ai sensi dell'art. 36, c. 3, del CCNL 2022, previo accordo con il Responsabile competente.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere accordate ulteriori forme di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, ai dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;

- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La flessibilità non si applica alle giornate di lavoro rese in modalità agile, durante le quali l'orario di riferimento è quello ordinario contrattuale.

Art. 17 Orario multiperiodale

1. Il Comune di Borno può adottare, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2026, l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale, con definizione dell'orario medio di trentasei ore settimanali in un arco temporale plurisettimanale non superiore a tredici settimane.
2. L'adozione dell'orario multiperiodale è disposta con atto datoriale del Segretario Comunale, previa attivazione della procedura di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 5, c. 3, lett. a), del CCNL 2026.
3. Nelle settimane di maggiore concentrazione dell'orario, il limite massimo individuale è fissato in quarantotto ore settimanali, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 66/2003.

Art. 18 Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile è istituito volontario e consensuale, accessibile a tutto il personale dipendente nei limiti delle attività remotizzabili individuate dall'ente con atto organizzativo, ai sensi degli artt. 40 e 41 del CCNL 2026 nel rispetto delle condizioni previste dal POLA contenuto nel Piao 26-28 al quale si rimanda.
2. Sono escluse dall'accesso al lavoro agile le prestazioni lavorative che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili ovvero la presenza fisica necessaria per l'erogazione dei servizi al pubblico.
3. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile sono i seguenti, in ordine decrescente:
 - a) dipendenti con disabilità certificata ai sensi della L. 104/1992 o con patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
 - b) dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi della L. 104/1992;
 - c) genitori di figli minori di tre anni o con figli con disabilità;
 - d) dipendenti con particolari esigenze di salute documentate;
 - e) altri dipendenti, in relazione alle esigenze organizzative del servizio.
4. Il numero di giorni di lavoro agile fruibili settimanalmente è definito nell'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16.11.2022, entro il limite massimo fissato dall'ente con atto organizzativo.
5. La prestazione in modalità agile non comporta variazioni nel trattamento economico né nel computo dell'orario di lavoro, ferma restando la fascia di contattabilità e la fascia di inoperabilità di cui all'art. 41 del CCNL 2026. Nelle giornate di lavoro agile non è possibile effettuare prestazioni straordinarie.
6. Il buono pasto, ove istituito, spetta nelle giornate di lavoro agile alle stesse condizioni previste per il lavoro in presenza, ai sensi dell'art. 41, c. 3-bis, del CCNL 2026.
7. Il lavoro da remoto può essere attivato ai sensi dell'art. 42 del CCNL 2026 con vincolo di tempo e rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Art. 19 Buono pasto

1. Compatibilmente con le risorse del bilancio comunale, il Comune di Borno offre ai propri dipendenti, per l'annualità 2026 e successive, il servizio sostitutivo della mensa da fruire presso strutture con esso convenzionate per tutti gli aventi diritto ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2026 e della vigente normativa.
2. L'attivazione del beneficio, interviene a favore di chi consuma il pasto nelle strutture convenzionate e prevederà la decurtazione della quota superiore ad € 7,00 (quota massima posta a carico dell'ente ex art 5, comma 7, del d.l. 95/2012 se superiore a 2/3 del costo del pasto) dalla busta paga sulla scorta dei report che perverranno dalla struttura convenzionata ogni mese.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I – Fondo risorse decentrate: quantificazione e criteri generali

Art. 20 Quantificazione e struttura del Fondo risorse decentrate

1. Il Fondo risorse decentrate (di seguito: Fondo) per l'anno 2026 è costituito e alimentato ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022, dell'art. 58 del CCNL 2026 e nel rispetto dei vincoli di invarianza finanziaria previsti dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 e dall'art. 1, cc. 557 e 557-quater, della L. 296/2006.
2. In coerenza con gli atti di indirizzo della Giunta comunale e con la costituzione tecnica predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, come da determinazione n. 251 del 29.07.2026 e successiva determinazione di rettifica del 26.08.2026, la quantificazione complessiva del Fondo per l'anno 2026, tenuto conto altresì delle risorse aggiuntive connesse alla nuova assunzione, è la seguente:

PROPOSTA UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2026	
TOTALE FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE	€ 117.008,91
DI CUI RISORSE STABILI	€ 49.213,34
DI CUI RISORSE VARIABILI	€ 67.795,56
UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett. b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	- €
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali su aree professionali.	7.475,48 €
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo). - col 4 CCNL 23.02.2026	3.007,15 €
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale (differenziale riassorbibile)	- €
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	- €
Differenziali PEO - CCNL 16.11.2022 - art. 79 co. LETT.D)	150,80 €
Differenziali stipendiali art. 67 co. 2 lett. b) del CCNL 21.5.2018	575,76 €
Differenziali stipendiali B1-B3 E D1-D3 - ccnl 16.11.2022 Art. 79 co. 1-bis	- €
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	- €
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	11.209,19 €

3. Le parti danno atto che il Fondo 2026 rispetta il limite di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017, con un margine residuo di € 14.737,47 rispetto al tetto consentito.
4. La parte stabile è alimentata dalle voci consolidate negli anni precedenti, integrate dalle seguenti voci nuove o aggiornate per il 2026:
 - a) art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 2018 (riduzioni stabili risorse straordinario): € 2.128,73;
 - b) art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 2018 (differenze incrementi a regime): € 575,76;
 - c) incremento ex art. 58, c. 1, del CCNL 2026 (0,14% del monte salari 2021), nelle quantificazioni proprie dell'ente;
 - d) incremento facoltativo ex art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025 attivato nel 2025 per € 3.000,00 (di cui € 1.000,00 destinati al Fondo EQ) e ora consolidato in parte stabile;

e) decurtazione strutturale per parziale conglobamento dell'indennità di comparto ex art. 60 del CCNL 2026, quantificata in -€ 880,72 annui..

5. Le risorse di cui all'art. 79, c. 1, lett. c), del CCNL 2022 (D.L. 34/2019), come rideterminate a seguito della nuova assunzione e degli indirizzi della Giunta, risultano allocate per € 14.084,58 al Fondo produttività dei dipendenti e per € 4.553,24 allo stanziamento per le Elevate Qualificazioni; la quota aggiuntiva generata dalla nuova assunzione è stata integralmente destinata al Fondo produttività.

6. La parte variabile, per l'anno 2026, è alimentata dalle seguenti voci, come puntualmente indicate dall'atto di indirizzo e dalla costituzione tecnica:

Voce di alimentazione parte variabile	Riferimento normativo	Importo 2026
Quota 0,22% MS 2021 (destinata produttività, 68%)	Art. 58, c. 2, CCNL 2026	€ 321,57
Recupero una tantum 2025 (quota produttività)	Art. 58, c. 2, CCNL 2026	€ 321,57
Quota 0,22% MS 2018 (destinata produttività)	Art. 79, c. 3, CCNL 2022	323,69
Recupero forfettario una tantum 0,14% MS 2021 (2024-2025)	Art. 58, c. 1, CCNL 2026	€ 601,87
Incentivi accertamenti IMU e TARI	L. 145/2018, art. 1, c. 1091	€ 6.135,88
Straordinario non utilizzato 2025 (re-iscrizione)	Art. 79, c. 2, lett. d), CCNL 2022	€ 3127,59
Incentivi funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. 36/2023	CCNL 2026 art. 59, c. 3	€ 60.000,00 (stima)

7. Ai sensi dell'art. 60, c. 5, del CCNL 2026, la riduzione del Fondo derivante dal parziale conglobamento dell'indennità di comparto non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo ai fini del rispetto del principio di invarianza.

8. Diversamente da quanto definito nell'anno 2025, la Giunta comunale ha espressamente confermato la volontà di NON avvalersi, per l'anno 2026, della facoltà di ulteriore incremento della parte stabile del Fondo di cui all'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025. La rinuncia alla facoltà non preclude il ricorso alla medesima in esercizi futuri.

9. Le risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e agli incentivi per le entrate tributarie di cui alla L. 145/2018, pur transitate attraverso il Fondo ai soli fini della rendicontazione, non concorrono alla formazione della base di calcolo per il rispetto del principio di invarianza.

10. Il Fondo dedicato al lavoro straordinario, pari a € 5.388,77 per l'anno 2026, è gestito al di fuori del Fondo risorse decentrate.

11. La quantificazione puntuale del Fondo per l'anno 2026 è riportata nell'**Allegato A** al presente CCI.

Art. 21 Criteri generali di riparto e destinazione delle risorse

1. Le risorse del Fondo, nella componente di cui all'art. 79, c. 2, del CCNL 2022, sono destinate, in via prioritaria, al finanziamento dei trattamenti di cui all'art. 80, c. 2, lett. a), b), c), d), e) e f) del medesimo CCNL, con esclusione delle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), f) e g) del CCNL 21.05.2018.

2. In conformità a quanto previsto dall'art. 80, c. 3, del CCNL 2022 e ribadito dall'art. 48 del CCNL 2026, le parti convengono di destinare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 79, c. 2, del CCNL 2022.

3. In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale, in continuità con la scelta già adottata nella tornata 2025, le parti convengono di destinare per l'anno 2026 il **65%** delle risorse complessivamente stanziate per la premialità alla performance individuale e il **35%** alla performance organizzativa. Tale scelta è finalizzata a evitare ogni forma di appiattimento retributivo.

4. Le risorse stabili sono utilizzate, in via prioritaria, per il finanziamento dei seguenti istituti:

Voce di utilizzo risorse stabili	Importo 2026
Progressioni economiche orizzontali storicizzate (+ 2025)	€ 7.475,48
Indennità di comparto a carico del Fondo (Tab. C col. 4 CCNL 2026)	€ 3.007,15
Differenziali PEO art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022	€ 150,80
Differenziali stipendiali art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018	€ 575,76
TOTALE RISORSE STABILI DESTINATE	€ 11.209,19

5. Le risorse variabili sono destinate al finanziamento degli istituti di seguito indicati:

Istituto contrattuale	Riferimento	Importo 2026
Performance organizzativa (35% del budget performance)	Art. 80, c. 2, lett. a), CCNL 2022	€ 22.089,83
Performance individuale (65% del budget performance)	Art. 80, c. 2, lett. b), CCNL 2022	
Indennità condizioni di lavoro – disagio	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 962,00
Indennità condizioni di lavoro – rischio	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 962,00
Indennità maneggio valori	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (5 unità)	Art. 84 CCNL 2022	€ 8.000,00
Progressione economica nuova 2026 (1 Istruttore)	Art. 14 CCNL 2026	€ 750,00
Welfare integrativo (a vantaggio di tutti i dipendenti (€ 450 DIP.TI ORDINARI+350 dip in servizio per almeno 5 mesi + € 250 per EQ+€ 225 TEMPI DETERMINATI ed assunti meno 7 mesi)	Art. 45 CCNL 2026	€ 3.900,00
Incentivi IMU/TARI	L. 145/2018	€ 6.135,88
Incentivi funzioni tecniche RUP (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	CCNL 2026 art. 59, c. 3	€ 60.000,00
Migrazione a Fondo EQ (art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2022) DI 25-2025 previsto nell'anno 2025	Art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2022	€ 1.000,00

6. Il totale complessivo dell'utilizzo del Fondo 2026 è pari a **€ 116.008,90**, a fronte delle risorse disponibili pari a **€ 117.008,90**, con una disponibilità residua di € 1.000,00 (sostanzialmente assorbita dalla migrazione al Fondo EQ in ragione della decisione intrapresa nel 2025 per l'applicazione del DL 25/2025).

7. Le eventuali risorse di parte stabile non impegnate per il finanziamento degli istituti ad essa imputabili concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili.

8. La presente ripartizione può essere ridefinita, in sede di verifica annuale, qualora intervengano variazioni nelle risorse disponibili o nel numero e nella composizione del personale che possano far mutare l'assetto delle risorse in ragione dei criteri di calcolo del DL 34/2019.

Capo II – Performance organizzativa e individuale

Art. 22 Premio correlato alla performance organizzativa

1. Il premio correlato alla **performance organizzativa** è finalizzato a riconoscere il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'ente nel suo complesso.
2. Il Budget destinato alla performance organizzativa per l'anno 2026 è pari al **35%** delle risorse complessivamente destinate ai premi di performance, in coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta.
3. Il premio di performance (organizzativa ed individuale) è attribuito a tutto il personale valutato positivamente, in misura proporzionale al periodo di servizio effettivo prestato nell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri di computo:
 - a) il personale assunto o cessato in corso d'anno concorre alla ripartizione proporzionalmente ai mesi di servizio prestato;
 - b) il personale con rapporto a tempo parziale concorre alla ripartizione per la quota, dalla propria percentuale di part-time, ai sensi dell'art. 80, c. 1, del CCNL 2022.
4. Il premio di performance organizzativa è ri-proporzionato in relazione alle assenze dal servizio, con esclusione delle seguenti fattispecie protette dalla legge: ferie godute; congedi obbligatori per maternità e paternità; assenze per malattia professionale e infortuni sul lavoro; permessi L. 104/1992 ordinari; assenze per terapie salvavita; permessi per visite, terapie e prestazioni specialistiche.
5. Le decurtazioni sono calcolate secondo la seguente formula:

Totali giornate lavorative previste in esecuzione nell'anno: 100 = Assenze realizzate nell'anno (al netto delle assenze escluse co.6) : X

Dove "X" indicherà la percentuale di decurtazione che subirà a consuntivo l'indennità del dipendente interessato.

6. Le economie derivanti dalle decurtazioni di cui al comma 4 sono ripartite in parti uguali tra tutti i dipendenti non destinatari di decurtazione, in aggiunta alla loro quota di premio organizzativo determinata a seguito della valutazione determinando pertanto che le uniche economie non ripartibili verranno determinate dal risultato ottenuto non in maniera massima dai dipendenti in relazione alla valutazione di performance.
7. Una valutazione della performance inferiore alla sufficienza, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'ente, non dà titolo alla corresponsione del premio di performance organizzativa.

Art. 23 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione del premio

1. Il premio correlato alla performance individuale remunera il contributo personale di ciascun dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati nel Piano della performance.
2. Il Budget destinato alla performance individuale per l'anno 2026 è pari al **65%** delle risorse complessivamente destinate ai premi di performance, in coerenza con l'atto di indirizzo.
3. Il premio individuale è attribuito in proporzione diretta alla valutazione conseguita da ciascun dipendente nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente. Una valutazione inferiore alla sufficienza non dà diritto ad alcuna erogazione. La validazione dei risultati da parte dell'OIV costituisce presupposto indefettibile per l'erogazione dei premi.
4. In conformità all'art. 48 del CCNL 2026 e in continuità con la disciplina consolidata del CCI 2023-2025 di Borno (art. 13 dell'appendice 2025), ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente. La misura è superiore alla soglia minima del 25% prevista dall'art. 48, c. 2, del CCNL 2026 per gli enti con dipendenti pari o inferiori a dieci (Borno: 9 dipendenti), in coerenza con la prioritaria scelta meritocratica dell'ente. La

maggiorazione è ricavata entro il Budget previsto per la performance individuale senza incrementi del Fondo.

5. La maggiorazione di cui al comma 4 è attribuita al **30%** del personale interessato dai processi di valutazione che, per la consistenza numerica del personale di riferimento, è riconducibile a **due (2) unità**, che si suddividono il premio in parti uguali, in continuità con la disciplina già adottata nella tornata 2025 a prescindere dall'eventuale consistenza full o part time del loro lavoro.
6. Al fine di determinare un criterio equanime di attribuzione, è confermato il seguente **meccanismo di rotazione** articolata:
 - a) è fatto divieto di attribuzione della maggiorazione al personale che sia risultato destinatario della maggiorazione nella precedente tornata contrattuale;
 - b) è fatto divieto di assegnazione della maggiorazione a personale in forza al medesimo servizio/area di responsabilità; qualora la condizione si avveri a seguito delle valutazioni conseguite, subentra il migliore dei soggetti sottoposti a valutazione assegnato ad altra area;
 - b) a parità di votazione conseguita, la maggiorazione è attribuita al dipendente che abbia ottenuto, nel triennio precedente, la migliore media valutativa; in subordine, in caso di confronto con dipendente assunto da meno di un triennio, al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'ente;
 - c) una valutazione inferiore alla sufficienza (60/100), in base al Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, non dà titolo alla corresponsione di alcun premio, ivi inclusa la maggiorazione di cui al presente articolo.
7. Il quantitativo della maggiorazione non è decurtato in relazione all'effettiva presenza in servizio del dipendente interessato né alla tipologia (totale o parziale) del tempo di lavoro prestato. La maggiorazione può essere assegnata ai dipendenti che abbiano svolto almeno 4 (quattro) mesi di lavoro nell'anno di riferimento.
8. Le economie derivanti da valutazioni insufficienti o da mancata erogazione per qualsiasi causa concorrono ad incrementare gli altri istituti variabili, secondo le determinazioni delle parti in sede di verifica annuale residuando in economia unicamente la differenza d'importo che conseguirà alla mancata attribuzione del punteggio massimo ai singoli dipendenti a seguito della valutazione attribuita nell'ambito della valutazione di performance.
9. Le disposizioni del presente articolo cessano di trovare applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio scenda al di sotto delle 6 unità, ai sensi dell'art. 48, c. 5, del CCNL 2026.

Art. 24 Premio per progetto di pronta disponibilità

Abrogato

Capo III – Indennità

Art. 25 Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 2022 (non sostituito dal CCNL 2026) è attribuita al personale che svolga prestazioni lavorative nelle condizioni di rischio, disagio o maneggio valori, in continuità con la disciplina del CCI 2023-2025 (art. 9 dell'appendice 2025).
2. Sono individuati a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **DISAGIO**:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi di pericolo o pregiudizio per l'incolumità pubblica; per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento;

- d) prestazione richiesta e resa per servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro in occasione di manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne/sedie), problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (neve, vento, pioggia, siccità).

3. Sono individuati a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di RISCHIO:

- a) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

Prendendo a riferimento tali attività viene specificato che essendo le prestazioni del personale in forza alla squadra manutentiva identificative per loro natura di lavorazioni a rischio la computazione dell'indennità ad essi sarà calcolata prendendo a riferimento tutti i giorni di effettivo lavoro durante l'anno di riferimento.

4. Le attività implicanti il MANEGGIO VALORI riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante. Sono individuate le figure di Agenti contabili formalmente incaricati. L'indennità è riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai predetti servizi; non si computano le giornate di assenza, di non lavoro o nelle quali il dipendente sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Il Responsabile competente attesta l'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata.

5. In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta e con l'art. 59, c. 3-bis, del CCNL 2026, le misure giornaliere per l'anno 2026 sono fissate al minimo contrattuale di € 2,00/giorno per tutte le fattispecie fatta eccezione per il maneggio valori per cui si aggiorna alla quota di € 2/giorno, ricavando le risorse necessarie all'adeguamento prioritariamente dalle risorse di cui all'art. 58, c. 1, del CCNL 2026:

Tipologia di condizione lavorativa	Misura 2025	Misura giornaliera 2026	Budget annuo 2026
Rischio	€ 2,00	€ 2,00 (confermato)	€ 962,00
Disagio	€ 2,00	€ 2,00 (confermato)	€ 962,00
Maneggio valori	€ 1,00	€ 2,00 (aggiornato)	€ 2.000,00
TOTALE BUDGET INDENNITÀ			€ 3.924,00

- 6.** È vietata la corresponsione generalizzata dell'indennità a tutto il personale o in assenza della condizione legittimante. Lo svolgimento delle attività rilevanti è attestato, su base mensile, dal Responsabile competente.
- 7.** L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- 8.** L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.
- 9.** Le eventuali economie derivanti dalle assegnazioni a consuntivo possono essere redistribuite ad incremento della quota originariamente stanziata per la performance. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvede a recuperare le somme dai risparmi delle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

- 1.** L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022 (non sostituito dal CCNL 2026) è riconosciuta al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ,

- non titolare di incarico di EQ, che svolga funzioni di particolare rilevanza organizzativa e procedurale.
2. In coerenza con il secondo atto di indirizzo della Giunta espressasi con DGC n° 83/2026 la consistenza complessiva delle risorse destinate all'istituto è incrementata in **€ 8.000,00** per l'anno 2026, in continuità con il livello stanziato nell'annualità precedente.
 3. L'importo individuale dell'indennità non può eccedere € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2022.
 4. Le parti, in coerenza con l'atto di indirizzo, parametrano la quantificazione dell'indennità ai seguenti criteri qualitativi negoziali:
 - a) complessità delle responsabilità effettivamente assegnate;
 - b) esposizione esterna e interna della funzione;
 - c) autonomia operativa e decisionale riconosciuta al dipendente;
 - d) rilevanza esterna o interna degli effetti giuridici, economici o organizzativi degli atti adottati;
 - e) intensità della responsabilità effettivamente assegnata.
 5. Presupposto formale obbligatorio per il riconoscimento dell'indennità è l'atto datoriale di attribuzione della specifica responsabilità adottato dal Funzionario EQ competente, da emanarsi entro l'anno di riferimento e in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'organizzazione degli uffici e dei servizi. L'atto precisa: la natura della responsabilità, la sua durata, il perimetro delle attività interessate, l'importo dell'indennità attribuita. È vietata la corresponsione generalizzata dell'indennità o l'attribuzione a titolo di emolumento generico per la sola qualità di dipendente.
 6. Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie. L'incarico può anche riguardare solo alcuni mesi di attività annuale; in tal caso l'importo stabilito è proporzionato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. Si specifica ulteriormente che nell'ambito di una specifica responsabilità attribuita la stessa sia svolta per determinati mesi (es causa congedo) e la restante parte della funzione nel frattempo sia assunta da altro dipendente dell'ente l'indennità determinata originariamente per il ruolo sarà suddivisa in proporzione ai dipendenti interessati in ragione del periodo di presenza. E svolgimento della funzione.
 7. L'individuazione dei profili a cui corrispondere le indennità, è la seguente per l'anno 2026 (5 unità di personale destinatarie nell'Area degli Istruttori ed all'area degli operatori esperti):

N. soggetti	Compiti specifici
1	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale (Area Istruttori)
1	Compiti di responsabilità procedurali amministrative presso l'Ufficio Tecnico (Area Istruttori)
2	Compiti di Responsabilità ai soggetti assegnati alla squadra manutentiva comunale
1	Compiti di responsabilità procedurali presso l'Ufficio Segreteria (Area Istruttori)

L'effettiva quantificazione delle indennità nel limite massimo del budget a disposizione è determinata dai criteri generali qualitativi delle prestazioni identificati nell'**allegato B** al presente CCI al quale si rimanda.

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.
9. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ma NON al tempo d'impiego del dipendente (pieno o parziale). Ai fini del computo, è conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 (quindici) giorni.
10. In continuità con il CCI 2023-2025 (art. 10, c. 5 dell'appendice 2025), non sono conteggiate come assenza ai fini della decurtazione le seguenti fattispecie:
 - a) recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;

- b) convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - c) giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - d) espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - e) rappresentante per la sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
 - f) permesso sindacale retribuito;
 - g) partecipazione ad assemblee sindacali;
 - h) riposo compensativo;
 - i) aspettativa per mandato sindacale;
 - j) maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - k) ferie;
 - l) recupero festività soppresse;
 - m) permessi mensili ex L. 104/1992;
 - n) permessi di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45 del CCNL 2022.
11. Per i restanti casi di assenza, in coerenza con la determinazione ARAN ID 34211 del 30/04/2025, l'effettiva consistenza dell'indennità individuale è decurtata in ragione dell'effettiva presenza in servizio del dipendente, secondo la seguente formula:

Totali giornate lavorative previste in esecuzione nell'anno: 100 = Assenze realizzate nell'anno (al netto delle assenze escluse co.10) : X

Dove "X" indicherà la percentuale di decurtazione che subirà a consuntivo l'indennità del dipendente interessato.

13. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
14. Le eventuali somme non utilizzate nell'anno e quindi avanzate sono destinate ad incrementare le risorse della performance organizzativa/individuale nel medesimo anno.

Capo IV – Altri compensi e incentivi

Art. 27 Compensi per funzioni tecniche

1. Il Comune di Borno ha adottato il Regolamento per la disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023. Le risorse destinate a tale istituto transitano dal Fondo risorse decentrate nel rispetto dei limiti di legge e non concorrono al calcolo del tetto di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017.
2. Si fa presente che per gli incentivi delle funzioni tecniche relative all'opera di collettamento dell'area ovest del paese per il collegamento al depuratore di Ossimo, i rapporti con il Comune di Ossimo per la distribuzione degli incentivi tecnici sono regolati dalla Convenzione sottoscritta tra i due enti, che disciplina:
- a) le modalità di calcolo e ripartizione degli incentivi sui procedimenti di rispettiva competenza;
 - b) i criteri di imputazione del personale tecnico assegnato a funzioni RUP, direzione lavori, collaudo e altre figure tecniche;
 - c) i flussi finanziari inerenti, i tempi di liquidazione e le verifiche di congruità reciproche.
3. Per l'anno 2026, la stima delle risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche transitanti dal Fondo del Comune di Borno è pari a € 60.000,00. Il riparto avviene secondo i criteri e le percentuali definiti nel Regolamento comunale e nella Convenzione, nel rispetto dei limiti individuali di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.
4. Il meccanismo di correlazione tra incentivi e retribuzione di risultato EQ di cui al precedente art. 11 si applica agli incentivi corrisposti ai sensi del presente articolo, computando complessivamente gli incentivi percepiti.

Art. 28 Incentivi per il settore entrate (IMU/TARI)

1. Le risorse derivanti dalla quota incentivante prevista dalla L. 145/2018, art. 1, c. 1091, in favore del personale addetto all'accertamento e alla riscossione delle entrate tributarie locali sono determinate annualmente in conformità alla disciplina di legge e al Regolamento comunale.
2. Per l'anno 2026, le risorse stanziare sono confermate in **€ 6.135,88**, in coerenza con i risultati di accertamento verificati a rendiconto 2025 e nel limite della dimostrata migliore performance intervenuta nell'ultimo anno di analisi, come indicato nell'atto di indirizzo della Giunta.
3. Le somme costituiscono partita di giro all'interno del Fondo; quelle non utilizzate nell'anno comportano adeguamento automatico della costituzione e non sono mai destinabili ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
4. La liquidazione di tale istituto viene prevista al termine dell'esercizio di riferimento del presente contratto.

Art. 29 Welfare integrativo

1. In attuazione dell'art. 45 del CCNL 2026 (che disapplica e sostituisce l'art. 82 del CCNL 2022), e in coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale, le parti concordano di destinare al welfare integrativo, per l'anno 2026, risorse pari a € 3.900,00, ripartite secondo lo schema di seguito indicato:

Categoria di personale beneficiario	Quota pro capite 2026
Dipendenti NON titolari di incarico di EQ in servizio per 12 mesi	€ 450,00
Dipendenti NON titolari di incarico di EQ in servizio per almeno 5 mesi per congedi, assenze od altre casistiche	€ 350,00
Titolari di incarico di EQ	€ 250,00
Dipendenti assunti a Tempo determinato e da meno di 7 mesi	€ 225,00
TOTALE WELFARE 2026	3.900,00

2. La differenziazione tra dipendenti non titolari di EQ e titolari di EQ è motivata, in coerenza con l'indirizzo della Giunta (sez. 11), dall'esigenza di sostenere prioritariamente le retribuzioni del personale dipendente con minore capacità reddituale rispetto ai titolari di EQ.
3. Le prestazioni di welfare integrativo attivabili per l'anno 2026 sono individuate nell'ambito delle tipologie ammesse dall'art. 45, c. 1, del CCNL 2026:
 - a) iniziative di assistenza sociale e sanitaria;
 - b) sostegno all'istruzione 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;
 - e) polizze sanitarie integrative;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) corresponsione di buoni spesa o buoni carburante da utilizzare in strutture convenzionate;
 - h) altre categorie di beni, servizi e benefici non concorrenti alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi delle vigenti norme fiscali.
4. Gli oneri per il welfare integrativo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo, con priorità all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. b), del CCNL 21.05.2018, ove ancora disponibili, in deroga al limite generale e nei termini di cui all'art. 45, c. 2, del CCNL 2026.
5. L'attivazione del welfare integrativo non può determinare il superamento del tetto di cui all'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 e deve risultare compatibile con la capienza complessiva del Fondo dopo la copertura degli altri istituti contrattuali.
6. Le risorse di welfare eventualmente non erogate entro l'anno 2026 per cause imputabili al dipendente non concorrono alla ricostituzione del Fondo. Le eventuali economie derivanti da risorse non utilizzate per cause organizzative restano in economia di Fondo.

7. Il regime fiscale dei benefici di welfare è quello previsto dalla normativa tributaria vigente (artt. 51 e 100 del TUIR).
8. Ai dipendenti assunti da meno di 7 mesi nell'arco dell'anno spetterà premio pari ad € 225 al pari dei dipendenti assunti a tempo determinato con almeno 4 mesi di servizio prestato entro l'anno mentre ai dipendenti che per varie ragioni non abbiano svolto tutti i 12 mesi in servizio ma almeno 5 spetterà una decurtazione del 22,22 % rispetto ai dipendenti prestanti servizio per 12 mesi. Non spetterà il riconoscimento per dipendenti assunti a qualsiasi titolo e prestanti servizio per meno di 12 mesi

Art. 30 Economie, residui e regime dei risparmi

1. Salvo che sia stato diversamente disciplinato negli specifici articoli di riferimento del contratto, le eventuali economie del Fondo risorse decentrate non impegnate o non liquidate nell'anno di competenza sono trattate secondo le seguenti regole:
 - a) le economie derivanti dalle indennità di condizioni di lavoro possono essere redistribuite ad incremento della quota destinata alla performance;
 - b) le economie derivanti dalle decurtazioni dell'indennità per specifiche responsabilità incrementano le risorse destinate alla performance;
 - c) le economie derivanti dalla mancata erogazione del premio di performance per valutazione insufficiente rimangono in economia di Fondo;
 - d) le economie derivanti dalla retribuzione di risultato EQ non erogata sono ripartite proporzionalmente fra gli altri incaricati di EQ;
 - e) le economie derivanti dall'abbattimento per correlazione con incentivi di legge dei titolari di EQ sono redistribuite proporzionalmente agli altri incaricati di EQ;
 - f) le risorse del fondo straordinario non utilizzate sono re-iscritte nel Fondo dell'anno successivo come risorse variabili;
 - g) le economie del welfare integrativo per cause organizzative restano in economia di Fondo.
2. Le risorse di parte stabile non impegnate per gli istituti stabili incrementano le disponibilità destinate agli istituti variabili.
3. Le liquidazioni delle indennità così come degli altri istituti previsti dal fondo verrà apposta disposto al termine dell'esercizio di riferimento del presente contratto unitamente alla liquidazione dei premi correlati alla Performance.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 Norma di chiusura, rinvii, abrogazioni e iter di approvazione

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia alle disposizioni del CCNL 2026, del CCNL 2022 nelle parti ancora applicabili, alle norme di legge vigenti, al Codice civile e ai regolamenti comunali.
2. Con la sottoscrizione del presente CCI sono abrogati, limitatamente agli istituti ri-disciplinati, le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi del Comune di Borno, con effetto di novazione oggettiva. Restano in vigore tutte le disposizioni dei precedenti CCI non oggetto di modifica e non incompatibili con il CCNL 2026.
3. L'iter di approvazione del presente CCI, in coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale, si articola nelle seguenti fasi obbligatorie e non derogabili:
 - a) predisposizione del Fondo risorse decentrate da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, con certificazione da parte dell'Organo Unico di Revisione, propedeutica all'avvio delle trattative;
 - b) sottoscrizione dell'ipotesi di CCI da parte della delegazione trattante;
 - c) redazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria;
 - d) trasmissione dell'ipotesi di accordo, corredata delle relazioni, all'Organo di revisione entro dieci giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 8, c. 7, del CCNL 2026;
 - e) in caso di rilievi del revisore, ripresa delle trattative entro cinque giorni sulle materie oggetto di rilievo;
 - f) decorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta comunale, con apposita deliberazione, autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCI, previa verifica della coerenza dell'accordo con le direttive di indirizzo;
 - g) trasmissione telematica del CCI definitivo all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, ai sensi dell'art. 8, c. 9, del CCNL 2026;
 - h) pubblicazione del testo nel sito istituzionale del Comune di Borno – sezione "Amministrazione Trasparente" – Personale.
4. La sottoscrizione definitiva del CCI è subordinata al rilascio del parere favorevole dell'Organo di revisione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 8, c. 7, del CCNL 2026. In caso di rilievi della Corte dei conti, il CCI non potrà essere sottoscritto fino alla relativa definizione.
5. Le parti si danno atto che il presente CCI è stato preceduto dalle prescritte procedure di confronto e contrattazione, dalla verifica di compatibilità finanziaria e dall'ottenimento del parere favorevole dell'Organo di revisione.
6. Viene altresì disposto che ove dai calcoli a consuntivo risulti che non vi siano sufficienti risorse fra quelle stanziare per la copertura di istituti finanziati con la parte stabile del fondo (es. disagio ecc) le stesse saranno prelevate dal budget a disposizione della performance.

Art. 32 Ultrattività

1. Alla scadenza del periodo di vigenza del presente CCI, le relative disposizioni continuano ad esplicare i propri effetti, a titolo di ultrattività, fino alla sottoscrizione del successivo contratto integrativo, nei limiti e con i contenuti consentiti dall'art. 40, c. 3-ter, del D.Lgs. 165/2001.
2. L'ultrattività non si applica alle disposizioni di natura economica aventi carattere annuale.
3. Le parti si impegnano ad avviare la procedura di rinnovo del presente CCI entro il termine di scadenza, e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di scadenza.

Borno, lì 18/09/2026

PER LA PARTE DATORIALE	PER LA PARTE SINDACALE
Presidente della delegazione trattante e Segretario Comunale Dr. Luca Bassanesi	RSU Aziendale – Dott.ssa Francesca Cocchi
Responsabile Ufficio Finanziario (EQ)	

FIRMATO DIGITALMENTE

ALLEGATO A**SINTESI UTILIZZO RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE –
ANNO 2026**

Il presente allegato costituisce parte integrante del CCI 2026-2028. Gli importi riportati derivano dalla costituzione tecnica del Fondo predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario in coerenza con gli indirizzi della Giunta comunale.

Sezione 1 – Quadro generale del Fondo 2026

VOCE	IMPORTO
Parte stabile soggetta al limite	€ 47.387,50
Parte stabile non soggetta al limite	€ 4.019,74
Parte variabile soggetta al limite	€ 0,00
Parte variabile non soggetta al limite	€ 70.832,17
TOTALE FONDO 2026	€ 122.239,41
Decurtazioni	– € 5.230,51
Limite art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 aggiornato 2026	€ 78.879,12
Margine residuo (positivo = rispetto del limite)	€ 14.737,47
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE 2026	€ 117.008,90
di cui stabili	€ 49.213,34
di cui variabili	€ 67.795,56

Sezione 2 – Utilizzo risorse stabili già corrisposte nelle buste paga dei lavoratori

VOCE	IMPORTO
Progressioni economiche orizzontali storicizzate (+ 2025)	€ 7.475,48
Indennità di comparto a carico Fondo (Tab. C col. 4 CCNL 2026)	€ 3.007,15
Differenziali PEO art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022	€ 150,80
Differenziali art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018	€ 575,76
TOTALE UTILIZZO STABILI	€ 11.209,19

Sezione 3 – Utilizzo risorse variabili (€ 104.799,71)

Istituto contrattuale	Riferimento	Importo 2026
Performance organizzativa (35% del budget performance)	Art. 80, c. 2, lett. a), CCNL 2022	€ 22.089,83
Performance individuale (65% del budget performance)	Art. 80, c. 2, lett. b), CCNL 2022	

Indennità condizioni di lavoro – disagio	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 962,00
Indennità condizioni di lavoro – rischio	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 962,00
Indennità maneggio valori	Art. 84-bis CCNL 2022	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (5 unità)	Art. 84 CCNL 2022	€ 8.000,00
Progressione economica nuova 2026 (1 Istruttore)	Art. 14 CCNL 2026	€ 750,00
Welfare integrativo (€ 450 dip. 12 mesi + € 350 dip almeno 5 mesi + € 250 EQ + € 2225 dipendenti a T.D / od assunti da meno di 7 mesi)	Art. 45 CCNL 2026	€ 3.900,00
Incentivi IMU/TARI	L. 145/2018	€ 6.135,88
Incentivi funzioni tecniche RUP (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	CCNL 2026 art. 59, c. 3	€ 60.000,00
Migrazione a Fondo EQ (art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2022) DI 25-2025 previsto nell'anno 2025	Art. 7 c. 4 lett. u) CCNL 2022	€ 1.000,00

Sezione 4 – Fondo Elevate Qualificazioni 2026

VOCE	IMPORTO 2026
Stanziamiento storico a bilancio (incl. € 1.000 DL 25/2025 anno 2025)	€ 25.200,00
Incremento DL 34/2019 destinato a EQ (30%)	€ 4.553,24
Quota 0,22% MS 2018 EQ (art. 79 c. 3 CCNL 2022)	€ 154,70
Quota 0,22% MS 2021 EQ annua (art. 58 c. 2 CCNL 2026)	€ 151,33
Recupero una tantum 2025 EQ	€ 151,33
Migrazione da Fondo dipendenti (art. 7 c. 4 lett. u) - già ricompresa nello stanziamento storico	€ 1.000,00 (già compresi)
TOTALE RISORSE EQ 2026	€ 30.210,59
di cui – Retribuzione di posizione (DGC n. 6/2026)	€ 24.200,00
• Responsabile Ufficio Tecnico	€ 10.700,00
• Responsabile Ufficio Finanziario	€ 13.500,00
di cui – Retribuzione di risultato (max)	€ 6.010,59
% risultato sul totale (≥ 15% ex art. 16 c. 4 CCNL 2026)	19,90%

Sezione 5 – Risorse che non transitano nel Fondo

VOCE	IMPORTO 2026
Fondo lavoro straordinario (art. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 5.388,77

Sezione 6 – Verifica rispetto vincoli

VINCOLO	ESITO
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 – almeno 30% performance individuale	RISPETTATO (65% > 30%)
Art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 – tetto trattamento accessorio 2016	RISPETTATO (margine residuo € 14.737,47)
Art. 48 c. 2 CCNL 2026 – maggiorazione differenziazione (≤ 10 dip.)	RISPETTATO (30% medio pro-capite a 2 unità)
Art. 16 c. 4 CCNL 2026 – risultato EQ $\geq 15\%$	RISPETTATO (19,90%)
Art. 14 c. 1-bis DL 25/2025 – facoltà incremento per 2026	NON UTILIZZATA nel 2026 (utilizzata 2025 per € 3.000)

Sezione 7 – Riepilogo generale

VOCE	IMPORTO
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 117.008,90
TOTALE UTILIZZO (stabili + variabili)	€ 116.008,90
DISPONIBILITÀ RESIDUA	€ 1.000,00 ($\approx$ assorbita migrazione EQ)

ALLEGATO B**GRADUAZIONE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – ANNO 2026**

In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026, è superato il previgente criterio regolamentare di pesatura, che è conseguentemente abrogato. La nuova graduazione è parametrata ai cinque criteri qualitativi negoziali (complessità, esposizione, autonomia, rilevanza, intensità della responsabilità) di cui all'art. 26 del presente CCI, secondo la pesatura e i punteggi di seguito riportati.

Servizio / Posizione di responsabilità	Criterio qualitativo (parametrizzazione massima)	Peso 0–1 <i>0 = sufficiente · 0,5 = discreta · 0,8 = rilevante · 1 = piena</i>	Punteggio
Servizio Stato Civile e Anagrafe	Complessità: 30	1	30
	Esposizione: 20	1	20
	Autonomia: 20	0,8	16
	Rilevanza: 20	0,5	10
	Intensità: 10	0	0
	TOTALE (C)		76
Servizio Segreteria e Protocollo	Complessità: 30	1	30
	Esposizione: 20	1	20
	Autonomia: 20	0,8	16
	Rilevanza: 20	0,5	10
	Intensità: 10	0,8	8
	TOTALE (C)		84
Servizio Tecnico (amministrativo)	Complessità: 30	0,5	15
	Esposizione: 20	0,5	10
	Autonomia: 20	0,5	10
	Rilevanza: 20	0	0
	Intensità: 10	0,5	5
	TOTALE (C)		40
Servizio Tecnico (Coordinatore Operativo Squadra manutentiva)	Complessità: 30	0,8	24
	Esposizione: 20	1	20
	Autonomia: 20	0,8	16
	Rilevanza: 20	0,5	10
	Intensità: 10	1	10
	TOTALE (C)		80
Servizio Tecnico (Operaio specialista idraulico)	Complessità: 30	0,5	15
	Esposizione: 20	0,5	10
	Autonomia: 20	0,5	10
	Rilevanza: 20	0	0

Servizio / Posizione di responsabilità	Criterio qualitativo (parametrizzazione massima)	Peso 0–1 <i>0 = sufficiente · 0,5 = discreta · 0,8 = rilevante · 1 = piena</i>	Punteggio
	Intensità: 10	0,5	5
	TOTALE (C)		40
TOTALE (B) – somma dei punteggi			320

Criterio di accesso e formula di calcolo

Accede all'indennità esclusivamente la posizione che consegue un punteggio minimo pari a **1/5 del massimo attribuibile** (100 punti), ossia **20 punti**. Per le posizioni che superano la soglia, l'indennità spettante è determinata con la seguente formula:

$$A / B \times C$$

A = somma stanziata per la misura = **€ 8000,00**

B = somma dei punteggi (C) di tutte le posizioni che accedono alla misura = **320** punti

C = punteggio attribuito alla singola posizione di responsabilità

A / B = valore unitario del punto = **€ 25,00** / punto

Determinazione delle indennità

Servizio / Posizione	Punteggio (C)	Valore punto (A/B)	Indennità (A/B × C)
Servizio Stato Civile e Anagrafe	76	€ 25,00	€ 1900,00
Servizio Segreteria e Protocollo	84	€ 25,00	€ 2100,00
Servizio Tecnico (amministrativo)	40	€ 25,00	€ 1000,00
Servizio Tecnico (Coordinatore Operativo Squadra manutentiva)	80	€ 25,00	€ 2000,00
Servizio Tecnico (Operaio specialista idraulico)	40	€ 25,00	€ 1000,00
TOTALE		€ 25,00	€ 8000,00

ALLEGATO C

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE)

Il presente Allegato riproduce e aggiorna, in continuità con il CCI 2023-2025 di Borno (Allegato A all'appendice 2025), la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 2026 (che disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 16.11.2022) e all'art. 8 del presente CCI. I criteri di valutazione di seguito riportati incorporano la direttiva della Giunta comunale di rivalorizzare gli anni di permanenza nel medesimo profilo economico e i titoli di studio superiori a quelli necessari per l'accesso all'area.

Sezione 1 – Disciplina generale della procedura

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, c. 1, del CCNL 16.11.2022, sono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 2026, finalizzate a compensare i differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL del 2022.
2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Tale contingente di personale identifica la platea dei potenziali beneficiari cui rinvenire la percentuale non superiore al 50% di essi aventi diritto, salvo il caso in cui la consistenza di personale potenzialmente beneficiario sia pari a 1 (uno), nel qual caso è consentita l'attribuzione del differenziale come confermato dal parere DFP.
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 14, c. 2, lett. a), CCNL 2026). Qualora, alla scadenza del termine di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente è ammesso alla procedura con riserva; ove rientri in posizione utile in graduatoria, l'attribuzione e la liquidazione del differenziale sono sospese fino alla conclusione del procedimento, con accantonamento delle relative somme ai sensi della Sezione 5; se all'esito del procedimento è irrogata una sanzione superiore alla multa, il dipendente è definitivamente escluso dalla procedura.
5. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel Fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto. L'esito della procedura ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, sono predisposte dal Responsabile del Servizio Affari Generali sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 15 (quindici) giorni.
8. Le singole graduatorie sono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 (dieci) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio

punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine. Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

9. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri di cui alla presente procedura, con riferimento per la valutazione degli ultimi tre anni. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva possono essere definite in sede di contrattazione decentrata il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, selezionate sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti gli incaricati di EQ.

Sezione 2 – Tabella dei criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

I criteri di valutazione (art. 14, c. 2, lett. a, b, c, d, e art. 7, c. 4, lett. c, CCNL 16.11.2022) sono i seguenti, distinti per area di inquadramento:

Area	Media valutazione performance triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali a seguito di percorsi formativi	Titoli Ulteriori rispetto all'inquadramento nell'area	Totale massimo
Operatori	60	40	—	--	100
Operatori Esperti	70	30	—	--	100
Istruttori	70	20	5	5	100
Funzionari E.Q.	80	10	5	5	100

Sezione 3 – Criteri specifici di valutazione

A) Valutazione della performance del triennio precedente: si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, in subordine, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo è assegnato alla valutazione media triennale più elevata tra i partecipanti di ciascuna area. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente.

B) Esperienza professionale: si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, ovvero nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, computata per intero e senza detrazione di alcuna anzianità minima, in conformità all'art. 14, c. 2, lett. d), punto 2), del CCNL 2026.

Punteggio = (punteggio max per area) × (n. anni e frazioni di anno del candidato) / (n. anni o frazioni di anno più elevati tra i candidati ammessi).

C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: comprendono i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune; la frequenza certificata di corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio precedente (allo scopo non valgono le autocertificazioni identificative dei corsi svolti che conservano la loro validità solo per il rispetto dell'obbligo formativo previsto nel piano della formazione). Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. mantenimento iscrizione albi/ordini, prevenzione corruzione, sicurezza), né i titoli necessari per l'accesso mediante concorso.

Il punteggio verrà determinato con la seguente formula:

Punteggio attribuito = $5 \times (\text{ore di formazione valida del candidato} / \text{massimo numero di ore di formazione valida rilevato tra tutti i candidati valutati})$

con arrotondamento al secondo decimale e con limite massimo pari a 5 punti.

In formula:

$$P = 5 \times Ov / Omax$$

dove:

P = punteggio attribuito al candidato per il criterio;

Ov = numero complessivo di ore di formazione valida documentata dal candidato nel triennio precedente;

Omax = numero più elevato di ore di formazione valida documentata tra tutti i candidati valutati.

Il punteggio verrà determinato applicando un criterio proporzionale rispetto al candidato che abbia documentato il maggior numero di ore di formazione valida. A quest'ultimo sarà attribuito il punteggio massimo di 5 punti; agli altri candidati sarà attribuito un punteggio proporzionalmente ridotto.

Esempio pratico:

Se il candidato con più formazione ha 80 ore valide, riceve 5 punti.

Un candidato con 40 ore valide riceve:

$$5 \times 40 / 80 = 2,5 \text{ punti}$$

Un candidato con 24 ore valide riceve:

$$5 \times 24 / 80 = 1,5 \text{ punti}$$

In ogni caso il punteggio massimo attribuibile per il presente criterio non potrà superare 5 punti.

D) **Titoli:** è prevista altresì l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il possesso di un titolo scolastico superiore a quello di accesso all'area in cui è inquadrato il dipendente così attribuito:

Area Istruttori (titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore) – punteggio massimo 5:

Titolo	Punti
Laurea triennale	2
Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento (assorbe la laurea triennale)	3
Ulteriori titoli (lauree ulteriori, titoli post-universitari: master I e II livello, specializzazione, dottorato)	1 per ogni titolo fino a un max di 2

Area Funzionari E.Q. (titolo di accesso: laurea triennale) – punteggio massimo 5:

Titolo	Punti
Laurea specialistica/magistrale o vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli (ulteriore laurea, titoli post-universitari)	1 per ogni titolo, max 2

Sezione 4 – Bonus per anzianità senza progressione (art. 14, c. 2, lett. f, CCNL 16.11.2022)

In coerenza con la direttiva della Giunta comunale di rivalorizzare gli anni di permanenza nel medesimo profilo economico (art. 8, c. 8, del presente CCI), ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche **da più di 6 anni** è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto, secondo la seguente progressione:

N. anni senza progressione	Bonus % aggiuntivo
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

L'attribuzione del punteggio aggiuntivo di cui alla presente sezione potrà far sfondare il punteggio massimo di 100 punti

Sezione 5 – Formazione della graduatoria e criteri di priorità in caso di parità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle lettere A e B (per Operatori e Operatori Esperti) e delle lettere A, B, C e D (per Istruttori e Funzionari E.Q.), maggiorato dell'eventuale bonus di cui alla Sezione 4.

Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Sono formulate graduatorie distinte per ciascuna Area contrattuale. In caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) minore età anagrafica.

► Qualora tra i dipendenti aventi diritto all'attribuzione del differenziale stipendiale ve ne sia qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta è congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.