# COMUNE DI MALEGNO

Provincia di Brescia

*Unione degli Antichi Borghi di Valle Camonica*

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

## DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MALEGNO

### Parte Normativa: Triennio 2026 – 2027 – 2028
### Parte Economica: Anno 2026

Il giorno **14 del mese di OTTOBRE** dell'anno 2026, facendo seguito alla contrattazione tra le parti sindacali intervenuta nella delegazione trattante del 03/07/2026 in cui erano presenti

***Per la delegazione di parte datoriale:***

| Qualifica | Nominativo | Presente | Assente |
|---|---|---|---|
| Segretario Comunale E Presidente della delegazione trattante | Dott. Bassanesi Luca | X Videocall | ☐ |
| Responsabile di Servizio Finanziario | Rag. Massimo Maffessoli_____ | X Videocall | ☐ |

***Per la delegazione sindacale:***

| Soggetto sindacale | Nominativo | Presente | Assente |
|---|---|---|---|
| OO.SS. Territoriale CISL FP | Alberto Turra | X Videocall | ☐ |
| RSU Aziendale | Albertinelli Ombretta | X Videocall | ☐ |

Facendo altresì presente che i contenuti sono poi stati discussi anche in riunione sindacale del 02/10/2026 ed in ragione dell'autorizzazione alla sottoscrizione di parte pubblica intervenuta con DGC del 14/10/2026

# 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 (differenziali stipendiali) – Piano triennale
Art. 9 Incarichi di Elevata Qualificazione – criteri di conferimento e revoca
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 servizio parziale condiviso
**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
Art. 23 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione
Art. 24 Indennità condizioni di lavoro
Art. 25 Indennità per specifiche responsabilità
Art. 26 Compensi per funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. 36/2023)
Art. 27 Incentivi per il settore entrate
Art. 28 Welfare integrativo
Art. 29 Economie, residui e regime dei risparmi e liquidazioni
**TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI**
Art. 30 Norma di chiusura, rinvii e abrogazioni
Art. 31 Ultrattività
ALLEGATO A – Sintesi utilizzo risorse FRD 2026
ALLEGATO B – Graduazione indennità specifiche responsabilità
ALLEGATO C – Criteri e procedure per attribuzione 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)** D.L. 25 febbraio 2025, n. 25, convertito con L. 24 aprile 2025, n. 56, art. 14, c. 1-bis, in materia di tetti al Fondo risorse decentrate;

**e)** CCNL del comparto Funzioni Locali 22 – 24, sottoscritto il 23 febbraio 2026 (di seguito CCNL 2026), quale fonte primaria di riferimento contrattuale;

**f)** 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;

**g)** Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Malegno, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. n.58 del 03/07/2020;

**h)** Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato e vigente, facente parte integrante del PIAO 2026 – 2028 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 25/02/2026;

**i)** Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 29/12/2025;

**j)** Bilancio di previsione finanziario 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 33 del 29/12/2025;

**k)** Atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026 alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa 2026-2028 e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2026;

**l)** Deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 04/03/2026 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica a seguito della stipula del CCNL 23/02/2026;

**m)** D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici), con riferimento all'art. 45 in materia di incentivi per le funzioni tecniche.

**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 Malegno** 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)** all'eventuale personale comandato o distaccato in ingresso da altri enti pubblici, per il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso il Comune di Malegno e limitatamente agli istituti normativi ed economici non disciplinati dall'ente di appartenenza;

**b)** all'eventuale 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 del presente CCI nonché al personale a tempo determinato assunto secondo il disposto di cui all'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 e smi c.d. (scavalco d'eccedenza);

**c)** all'eventuale 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) sono destinatari delle disposizioni del presente CCI, fatte salve le discipline specifiche dettate dal Titolo III e dal Titolo V, Capo II, per la retribuzione di posizione e di risultato loro spettante.

## 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 (fatto salvo che sia specificatamente definita valenza pluriennale per singoli istituti contrattati) 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, in coerenza con le previsioni del presente CCI e nel rispetto della normativa vigente, salvo eventuale trascinamento sui successivi anni nel momento in cui nei successivi anni non si dovesse procedere a rinvenire accordo tra le parti contraenti di questo contratto entro i termini previsti dalle norme e contratti collettivi vigenti.

**2.** Le modifiche normative introdotte con il presente CCI superano, le corrispondenti disposizioni contenute nel precedente contratto collettivo integrativo sottoscritto tra le parti in data 17/12/2024, nonché dell'appendice al medesimo sottoscritta in data 05/11/2025 da intendersi pertanto abrogate e superate dal presente contratto per le parti non disciplinate nel presente nuovo accordo, anche in ragione dell'intervenuto nuovo contratto collettivo nazionale stipulato il 23.02.2026.

**3.** 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 obbligano ad avviare la procedura di rinegoziazione entro trenta giorni dal perfezionarsi del vincolo normativo sopravvenuto.

**2.** Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCI si rinvia alle disposizioni del CCNL 2026 e del CCNL 2022 e precedenti nelle parti compatibili, alle norme di legge vigenti, al Codice civile e ai regolamenti dell'ente.

**3.** 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 possono trovarsi in 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 rispetto alle previsioni;

**c)** all'applicazione degli istituti normativi relativi al rapporto di lavoro (orario, flessibilità, lavoro agile, banca ore);

**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 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 sarà 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 Malegno 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 (denominate differenziali stipendiali), disciplinate dall'art. 14 del CCNL 2026, sono istituto selettivo e meritocratico finanziato con risorse del Fondo risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. L'attivazione è disposta nel rispetto degli indirizzi impartiti dalla Giunta comunale con deliberazione n. 52 del 07/05/2026.

**2.** Le parti convengono di dare attuazione al seguente piano triennale indicativo 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 all'esito della procedura selettiva:

| Anno | Area di inquadramento | N. differenziali minimi | Spesa annua stimata (oltre oneri riflessi) |
|---|---|---|---|
| 2026 | Funzionari ed Elevata Qualificazione | 1 | € 1.600,00 |
| 2027 | Da Definire Nelle Future Contrattazioni | | |
| 2028 | | | |

**3.** La decorrenza delle progressioni attribuite decorrerà **dal 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 sede di contrattazione collettiva integrativa, 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 ottenuta nel triennio 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)** formazione di **graduatorie separate** per area di inquadramento, con distinte graduatorie anche tra titolari di EQ e non titolari nell'Area dei Funzionari se esistenti;

**d)** possibilità di partecipare alla procedura selettiva, per i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del beneficio, che negli ultimi **4 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.** I criteri per lo svolgimento delle progressioni sono definiti **all'allegato "C"** del presente contratto e saranno da utilizzarsi per la promozione della procedura competitiva di assegnazione dei differenziali.

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

**1.** Il **Comune di Malegno**, in ragione della propria struttura organizzativa e delle specifiche dimensioni, può conferire incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) in conformità agli artt. 15, 18 e 19 del CCNL 2026, previo espletamento delle procedure di confronto sindacale di cui all'art. 5, c. 3, lett. d) ed e), del medesimo CCNL.

**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 i criteri di pesatura approvati con deliberazione di Giunta comunale e comunicati ai soggetti sindacali in sede di informazione preventiva. 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.** La retribuzione di posizione è determinata in un importo compreso tra il minimo e il massimo contrattualmente previsto dall'art. 16 del CCNL 2026, in relazione alla graduazione di cui al comma 3, ed è corrisposta per dodici mensilità. In ragione della non fissa presenza di un responsabile di servizio incaricato di EQ, l'ente potrà modulare gli stanziamenti sulla base della concreta attivazione degli incarichi.

**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 dodici 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 nell'ambito del Piano della performance contenuto nel **PIAO 2026 – 2028**. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale al punteggio di valutazione attribuito.

**3.** In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. **52 del 07/05/2026**, il Budget complessivo destinato al salario accessorio dei titolari di EQ per l'anno 2026 è determinato in **€ 18.747,60**, di cui € 17.750,00 a carico dello stanziamento storico di bilancio e € 997,60 derivanti dall'incremento ex art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019 (10% della quota art. 79, c. 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022. La ripartizione indicativa è la seguente: € 13.533,33 alla retribuzione di posizione e € 3.983,63 alla retribuzione di risultato da suddividersi in proporzione ai mesi di effettivo incarico di direzione del servizio assunti durante l'anno dai soggetti interessati. Il Responsabile competente verificherà, in sede di costituzione tecnica del Fondo EQ, il rispetto della soglia minima del 15% per la retribuzione di risultato di cui all'art. 16, c. 4, del CCNL 2026.

**4.** La retribuzione di posizione è graduata con riferimento alla D.G.C. n. 79 del 12/10/2023, secondo la seguente articolazione per l'anno 2026:

| Posizione organizzativa | Indennità annua di posizione | Periodo di titolarità 2026 |
|---|---|---|
| Responsabile Area Tecnica | € 8.000,00 (€ 666,66 per il solo mese di gennaio) | 1 mese |
| Responsabile Servizio Finanziario | € 5.333,33 | 12 mesi |
| TOTALE | € 13.533,33 | – |

**5.** Il Budget residuale, al netto della retribuzione di posizione effettivamente impegnata, è destinato alla **retribuzione di risultato** suddivisa proporzionalmente in base alle ore di lavoro effettivo prestate da ciascun titolare di incarico e all'esito della valutazione individuale.

**6.** Gli eventuali risparmi derivanti da valutazioni insufficienti, da mancata attivazione degli incarichi ovvero dall'applicazione del meccanismo di correlazione di cui al successivo art. 11 rimangono in economia di Fondo e non concorrono alla ricostituzione del medesimo.

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

**1.** 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.

**2.** 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.

**3.** Il meccanismo di abbattimento della retribuzione di risultato è il seguente:

| Incentivi di legge corrisposti nell'anno (art. 45 D.Lgs. 36/2023) | Abbattimento retribuzione di risultato |
|---|---|
| Fino a € 10.000,00 | 0,00% |
| Da € 10.001,00 a € 15.000,00 | 8,00% |
| Da € 15.001,00 a € 20.000,00 | 16,00% |
| Oltre € 20.001,00 | 25,00% |

**4.** Le somme non erogate per effetto del meccanismo di perequazione di cui al comma 3 confluiscono in economia e non sono redistribuite ad altri titoli.

**5.** Il meccanismo di correlazione non si applica agli incentivi per funzioni tecniche percepiti in qualità di dipendente dell'ente capofila o di ente convenzionato, nei casi di servizio in scavalco o convenzione, se gli stessi non sono a carico del Fondo del Comune di Malegno.

## Art. 12 Personale in convenzione e servizio parziale condiviso

**1.** Il personale dipendente del Comune di Malegno 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 Malegno, 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 Malegno, ovvero determinati secondo i criteri della convenzione stessa, purché non comportino duplicazioni di trattamenti a carico di più Fondi.

# TITOLO IV

# RAPPORTO DI LAVORO

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

**1.** Il contingente massimo di lavoratori a tempo indeterminato con rapporto a tempo parziale è elevato, ai sensi dell'art. 53, c. 2, del CCNL 16.11.2022, fino al **50% della dotazione organica** esistente a tempo indeterminato, a condizione che non sia pregiudicata la funzionalità ordinaria dei servizi interessati.

**2.** In presenza di gravi e documentate situazioni familiari – individuate nelle condizioni di cui all'art. 53, c. 7, del CCNL 2022 – il contingente può essere elevato di un ulteriore 10%. Le domande presentate a tale titolo sono accolte senza limiti temporali, previa verifica della compatibilità organizzativa.

**3.** Il contingente è verificato annualmente dal Responsabile di Servizio competente; eventuali modifiche sono comunicate ai soggetti sindacali in sede di informazione preventiva.

**4.** Le domande di trasformazione del rapporto sono presentate entro il 31 ottobre di ciascun anno, con efficacia a decorrere 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 di Servizio 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 stanziate e secondo i criteri definiti dal responsabile competente.

**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.** In ragione delle ridotte dimensioni organizzative del Comune di Malegno, il servizio di reperibilità è attivato solo per esigenze effettivamente documentate e non fronteggiabili con l'ordinaria organizzazione del lavoro.

## 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 di servizio competente. Le prestazioni non preventivamente autorizzate non sono computate né compensate, salvo i casi di urgenza debitamente documentati.

**2.** Il limite individuale annuale di lavoro straordinario è fissato in **centocinquanta** ore, salvo i casi eccezionali di cui all'art. 38 del CCNL 14.09.2000, e fermi restando i vincoli di spesa derivanti dalla capienza del budget stanziato a tale titolo.

**3.** La Banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione straordinaria debitamente autorizzate. Le ore accantonate nella Banca possono essere utilizzate in riposo compensativo entro il primo quadrimestre successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze di servizio.

**4.** Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca delle ore è individuato con determinazione del responsabile di servizio competente ovvero del Segretario Comunale. In assenza di specifica determinazione, tutte le ore di straordinario autorizzato possono confluire nella Banca delle ore.

**5.** Le ore presenti nella Banca delle ore non utilizzate entro i termini di cui al comma 3 sono compensate monetariamente, nei limiti della disponibilità del budget per il lavoro straordinario se sufficientemente capiente; diversamente verranno stralciate dal conto personale del dipendente non fruitore.

**6.** Ai sensi dell'art. art. 20, c. 1, lett. b) e art. 7, c. 4, lett. al) ccnl funzioni locali 23.02.2026 facendo seguito all' atto di indirizzo della Giunta comunale n° 58 del 17/06/2026 si prevede un incremento del budget per lavoro straordinario di **€ 1.000,00** (assestando la cifra ad € 3.415,00) per far fronte all'incremento di personale che ne fruisce a seguito della rinuncia all'incarico di EQ del precedente dipendente investito della responsabilità di direzione dell'ufficio tecnico. Si fa presente che tali risorse vengono stanziate in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza).

## Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro

**1.** Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro del personale, il Comune di Malegno come nella precedente tornata contrattuale, adotta il regime di orario flessibile previsto dall'art. 24 del CCNL 2026.

**2.** La flessibilità prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata di **trenta minuti** rispetto all'orario ordinario, con corrispondente variazione dell'orario di uscita. L'ora di ingresso anticipata o posticipata deve essere recuperata nell'arco della medesima giornata lavorativa.

**3.** È fatto obbligo di assicurare la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nei giorni e negli orari in cui l'entrata in servizio coincide con l'apertura al pubblico programmata dall'ente, salva specifica autorizzazione del responsabile.

**4.** I responsabili di servizio, nella definizione delle articolazioni orarie, tengono conto delle particolari esigenze espresse dal personale con situazioni familiari o personali documentate, valutando con equità le richieste di modalità flessibili ulteriori rispetto a quelle ordinarie.

**5.** La flessibilità non si applica alle giornate di lavoro rese in modalità agile. Nella giornata di lavoro agile, l'orario di riferimento è quello ordinario contrattuale.

## Art. 17 Orario multiperiodale

**1.** Il **Comune di Malegno** 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, e deve essere comunicata al personale interessato con congruo anticipo.

**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. Nelle settimane di minore concentrazione, l'orario può essere ridotto proporzionalmente.

**4.** Le ore prestate in eccedenza rispetto alla media di trentasei ore settimanali, nell'arco di riferimento, non costituiscono lavoro straordinario, purché siano recuperate entro il periodo multiperiodale definito.

## Art. 18 Lavoro agile e lavoro da remoto

**1.** Il lavoro agile è istituto volontario e consensuale, accessibile a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, a tempo determinato o indeterminato, nei limiti delle attività remotizzabili individuate dall'ente con atto organizzativo, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 2026 attualmente normato all'interno del POLA contenuto nel Piao.

**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, nel caso in cui le richieste eccedano le possibilità organizzative dell'ente, sono i seguenti, in ordine decrescente di preferenza:

**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. Per le categorie di cui al comma 3, lett. a), b) e c), tale limite può essere esteso previo accordo individuale motivato.

**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 spetta, per le giornate di lavoro reso in modalità agile, alle stesse condizioni previste per il lavoro in presenza, ai sensi dell'art. 41, c. 3-bis, del CCNL 2026. Le ore di lavoro convenzionali della giornata agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe reso in presenza.

**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, presso il domicilio del dipendente o in altra sede idonea esterna all'ufficio. Le modalità operative sono definite nell'accordo individuale.

## Art. 19 Buono pasto

**1.** In sostituzione del servizio mensa, e compatibilmente con le risorse del bilancio comunale, il **Comune di Malegno** con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto **prevede,** per l'annualità 2026 e successive, l'istituzione del buono pasto *(ticket restaurant*) in favore dei dipendenti aventi diritto ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2026 e della vigente normativa e solo per i giorni di effettivo lavoro.

**2.** Il diritto al buono pasto matura nelle condizioni e con le modalità previste dall'art. 27 del CCNL 2026, con riferimento alle fasce orarie indicate nella Dichiarazione Congiunta n. 2 del medesimo CCNL.

**3.** L'attivazione del beneficio, le modalità di attribuzione e i fornitori convenzionati saranno disciplinati con apposito atto organizzativo dell'ente, previa verifica della sostenibilità finanziaria nell'ambito del bilancio 2026 e della spesa di personale indicativamente a partire da **novembre 2026.**

# 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. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025.

**2.** In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026, la struttura del Fondo si articola in **parte stabile** e **parte variabile**, alimentate dalle voci di seguito specificate.

**3.** La parte stabile è costituita dalle risorse consolidate ai sensi dell'art. 79, c. 1, del CCNL 2022, integrate dalle seguenti voci:

**a)** incremento ex art. 58, c. 1, del CCNL 2026 (pari allo 0,14% del monte salari 2021), quantificato in € 318,14 annui, con recupero una tantum delle annualità 2024 e 2025 per complessivi € 636,28 da iscriversi nella parte variabile;

**b)** decurtazione strutturale per parziale conglobamento dell'indennità di comparto ex art. 60 del CCNL 2026, quantificata per il Comune di Malegno in -€ 748,56 annui, con decorrenza 1° gennaio 2027;

**c)** risorse ex art. 79, c. 1, lett. c), del CCNL 2022 (D.L. 34/2019), ripartite a favore del Fondo produttività per il 90% e del Fondo EQ per il restante 10%, in ragione della presenza di un solo titolare EQ per la quasi totalità dell'anno (eccettuato il solo mese di gennaio per la compresenza del precedente Responsabile UTC).

**4.** La **parte variabile** è costituita, per **l'anno 2026,** dalle seguenti voci, come puntualmente indicate dall'atto di indirizzo n. 52/2026:

| Voce di alimentazione parte variabile | Riferimento normativo | Importo 2026 |
|---|---|---|
| Risorse organizzative, gestionali e di politica retributiva | Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 2022 | € 5.000,00 |
| Quota produttività incremento 0,22% MS 2021 | Art. 58, c. 2, CCNL 2026 | € 339,95 |
| Recupero annualità 2025 (quota fondo produttività 68%) del MS 2021 0,22 % | Art. 58, c. 2, CCNL 2026 | € 339,95 |
| Quota produttività incremento 0,22% MS 2018 | Art. 79, c. 3, CCNL 2022 | € 320,90 |
| Recupero forfettario art. 58, c. 1 CCNL 2026 (una tantum 2024-2025) 0,14 MS 2021 | Art. 58, c. 1, CCNL 2026 | € 636,28 |
| Risparmi Risorse di parte stabile residue anno precedente | Art. 59, c. 1, CCNL 2026 | € 196,00 |
| Incentivi accertamenti IMU e TARI (rendiconto 2025) | Art. 79, c. 2, lett. d), CCNL 2022 | € 1.419,12 |
| Straordinario non utilizzato 2025 (re-iscrizione) | Art. 80, c. 2, lett. d), CCNL 2022 | € 710,49 |
| Incentivi funzioni tecniche (stima) | Art. 45 D.Lgs. 36/2023 | € 33.000,00 |

**5.** Ai sensi dell'art. 60, c. 5, del CCNL 2026, la riduzione del Fondo derivante dal parziale conglobamento dell'indennità di comparto – con decorrenza 1° gennaio 2026 – non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo ai fini del rispetto del principio di

invarianza; detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025.

**6.** La Giunta comunale ha espressamente confermato, con l'atto di indirizzo n. 52/2026, la volontà di NON avvalersi, per l'anno 2026, della facoltà di incremento della parte stabile del Fondo di cui all'art. 14, c. 1-bis, del D.L. 25/2025 covertito con modifiche nella L. 69/2025. La rinuncia alla facoltà non preclude il ricorso alla medesima in esercizi futuri, ferma la valutazione di compatibilità finanziaria.

**7.** La quantificazione puntuale e definitiva del Fondo per l'anno 2026 è stata determinata dal Responsabile del Servizio Finanziario, previa certificazione di compatibilità da parte dell'Organo unico di revisione, ed è riportata nell'**Allegato A** al presente CCI.

**8.** 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, 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, nei limiti e con le modalità previste dalla disciplina normativa e giurisprudenziale vigente.

## 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 n. 52 del 07/05/2026, e in rafforzamento della scelta meritocratica già adottata nella tornata 2025 (60% individuale – 40% organizzativa), 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 e a valorizzare in misura significativa il contributo effettivo di ciascun dipendente alla generazione di valore pubblico.

**4.** Tenendo pertanto conto delle risorse già corrisposte ai dipendenti nelle loro buste paga per un ammontare così di seguito articolato:

| PROPOSTA UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2026 | | |
|---|---|---|
| **TOTALE FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE** | **€** | **69.328,82** |
| **DI CUI RISORSE STABILI** | **€** | **27.546,49** |
| **DI CUI RISORSE VARIABILI** | **€** | **41.782,32** |
| **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. | | 5.253,75 € |
| **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). | | 2.556,11 € |
| **Art. 15 c. 3 CCNL 2022** Assegno ad personam riassorbile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale. | | - € |
| **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. | | - € |
| **Art 79 co 1 lett.d) CCNL 2022** - di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (Incrementi PEO - ccnl 2022) | | 1.218,75 € |
| **Differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3** art 79 co. 1-bis ccnl 2022 | | - € |
| **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. | | - € |
| **Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018 - DIFFERENZIALI ccnl 2018** | € | 577,00 |
| | | |
| **SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI** | **€** | **9.605,61** |
| **Somme EFFETTIVAMENTE disponibili alla contrattazione** | **€** | **59.723,21** |

4. La ripartizione delle risorse disponibili per l'anno **2026** rimane pertanto indicata dopo la contrattazione del presente contratto nell'**allegato A.**
5. 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.
6. 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 disponendo che gli eventuali incrementi o decurtazioni vadano ad impattare le risorse destinate a performance.

## *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, in una prospettiva di responsabilità collettiva per la qualità dei servizi erogati alla comunità.
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 comunale n. 52 del 07/05/2026. La quota è comunque ricompresa entro il limite massimo del 35% indicato dal medesimo atto.
3. Il premio di **performance organizzativa** 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 (con arrotondamento al mese intero superiore se il periodo supera il quindicesimo giorno);
   - **b)** il personale con rapporto a tempo parziale concorre alla ripartizione per intero, indipendentemente dalla percentuale di part-time, ai sensi dell'art. 80, c. 1, del CCNL 2022;
   - **c)** il personale in convenzione o scavalco che presti attività in favore del Comune di Malegno concorre alla ripartizione proporzionalmente ai mesi di servizio prestati presso l'ente qualora anche ad esso siano stati assegnati obbiettivi di performance da parte del responsabile di competenza o dal Segretario Comunale.

**4.** Ai fini della performance organizzativa è prevista una decurtazione del premio in ragione delle assenze dal servizio, con esclusione delle seguenti fattispecie che non concorrono al computo delle decurtazioni: ferie fruite nell'anno, congedi di maternità e paternità obbligatoria; assenze per infortuni sul lavoro e malattie professionali; permessi per assistenza a soggetti con disabilità ai sensi della L. 104/1992 (ordinaria); assenze per terapie salvavita di cui all'art. 30 del CCNL 2026; permessi per visita, terapie e prestazioni specialistiche.

Si specifica che a differenza del calcolo da effettuarsi per il conteggio delle assenze di cui alla L. 151/2001, le assenze da determinarsi ai fini della presente decurtazione verranno conteggiate in relazione ai giorni non effettivamente prestati dal dipendente interessato non ricomprendendo eventuali giorni festivi da conteggiarsi in relazione ai giorni posti a cavallo tra la fine e l'inizio settimana.

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.

**5.** 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 non pieno ottenuto dai dipendenti in relazione alla valutazione di performance ottenuita.

**6.** 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, valutato annualmente nell'ambito del ciclo di gestione della performance dell'ente.

**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 n. 52/2026, a rafforzamento della scelta meritocratica già adottata nella tornata 2025 (60-40%).

**3.** Il premio individuale è attribuito in proporzione diretta alla valutazione conseguita da ciascun dipendente nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Una valutazione inferiore alla sufficienza non dà diritto ad alcuna erogazione. La validazione dei risultati di performance da parte dell'OIV nominato costituisce presupposto indefettibile per l'erogazione dei premi.

**4.** In conformità all'art. 48 del CCNL 2026, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, **pari al 25%** del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente, in ragione del fatto che il numero di dipendenti in servizio è pari o inferiore a dieci unità. La maggiorazione è ricavata entro il Budget previsto per la performance senza incrementi del Fondo.

**5.** La maggiorazione di cui al comma 4 è attribuita al **20%** del personale interessato dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità intera superiore. In ragione dell'attuale consistenza dell'organico del Comune di Malegno, la maggiorazione è attribuita ad un massimo di **1 (una)** unità di personale.

**6.** In caso di parità di punteggio valutativo tra più dipendenti potenzialmente beneficiari della maggiorazione, questa è suddivisa in parti uguali tra gli stessi.

**7.** In coerenza con l'atto di indirizzo n. 52/2026, al fine di garantire equità nel tempo ed evitare cristallizzazioni nella distribuzione delle maggiorazioni, è introdotto un **meccanismo di rotazione** ragionevole e non automatica tra i beneficiari. La rotazione opera solo a parità sostanziale di valutazioni eccellenti (ossia superiori a 85/100) e non può comunque attribuire la maggiorazione a dipendenti che non abbiano conseguito valutazioni effettivamente eccellenti, fermo il carattere prevalentemente meritocratico del sistema. Le modalità operative della rotazione sono definite con riferimento allo storico dei tre anni precedenti.

**8.** Il quantitativo della maggiorazione non è decurtato in relazione all'effettiva presenza in servizio né alla tipologia del tempo d'impiego (tempo pieno o parziale). La maggiorazione può in ogni caso spettare a dipendenti che abbiano prestato servizio per un periodo superiore a quattro mesi nell'anno di riferimento.

**9.** 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 conseguono alla mancata attribuzione del punteggio massimo ai singoli dipendenti a seguito della valutazione attribuita nell'ambito della valutazione di performance.

**10.** 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. Il Responsabile del personale darà tempestiva comunicazione alla Giunta in caso di superamento di tale soglia.

## *Capo III – Indennità*

### Art. 24 Indennità condizioni di lavoro

**1.** L'indennità di cui all'art. 59, c. 2, lett. e), del CCNL 2026 (già art. 84-bis del CCNL 2022) è attribuita al personale che svolga prestazioni lavorative nelle condizioni di rischio, disagio o maneggio valori di seguito specificate.

**2.** In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026, e in applicazione della soglia minima giornaliera di **€ 2,00** prevista dall'art. 59, c. 3-bis, del CCNL 2026, le indennità sono adeguate per l'anno 2026 nelle seguenti misure:

| Tipologia di condizione lavorativa | Misura 2025 | Misura 2026 (adeguata al minimo CCNL) | Riferimento |
|---|---|---|---|
| Rischio: esposizione continua e diretta a rischi rilevabili dal DVR | € 1,98 | € 2,00 | Art. 59, c. 3-bis, CCNL 2026 |
| Disagio: prestazioni in condizioni di difficoltà sostanziale, temporale o relazionale | € 1,24 | € 2,00 | Art. 59, c. 3-bis, CCNL 2026 |
| Maneggio valori: gestione diretta di valori monetari | € 1,00 | € 2,00 | Art. 59, c. 3-bis, CCNL 2026 |

**3.** L'adeguamento di cui al comma 2 trova copertura prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 58, c. 1, del CCNL 2026, ai sensi dell'art. 59, c. 3-bis, del medesimo CCNL.

**4.** Sono considerate prestazioni a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendale aggiornato; nel comune di Malegno alla data di stipula del presente contratto, non si rinvengono attività che possano essere identificabili da queste caratteristiche.

**5.** Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo direttamente sulla salute, può risultare rilevante sulle condizioni di vita dei dipendenti per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali. Ai fini del presente CCI, costituiscono condizioni di disagio: le

prestazioni lavorative che garantiscono la presenza del dipendente anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio, sulla base di esigenze non preventivabili e a semplice chiamata.

**6.** La misura dell'indennità per maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori consegnati all'agente contabile. I dipendenti che maneggiano valori nel Comune di Malegno sono pari a **2 (due) unità**. L'indennità è riconoscibile esclusivamente nelle giornate di effettiva movimentazione di valori, documentata con le forme eventualmente previste dal regolamento interno per tutte le giornate di effettiva presenza in servizio del dipendente.

**7.** È vietata la corresponsione generalizzata dell'indennità a tutto il personale o in assenza della condizione legittimante.

**8.** La somma complessivamente destinata all'indennità di condizioni di lavoro per l'anno 2026 è determinata in sede di costituzione tecnica del Fondo, in funzione dei giorni di effettivo svolgimento delle condizioni legittimanti rilevate e delle nuove misure giornaliere di cui al comma 2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione della misura rimangono risparmio e non sono redistribuite.

## Art. 25 Indennità per specifiche responsabilità

**1.** L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 59, c. 2, lett. f), del CCNL 2026 (già art. 84 del CCNL 2022) è riconosciuta al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ, non titolare di incarico di EQ, che svolga funzioni di particolare rilevanza organizzativa e procedurale.

**2.** In coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026, le parti danno atto di quanto segue:

- **a)** la consistenza complessiva delle risorse destinate all'istituto è ridotta rispetto alla precedente tornata e determinata in **€ 7.000,00**, al fine di preservare adeguate risorse per gli istituti premiali e in coerenza con la ridefinizione qualitativa dei presupposti di attribuzione;
- **b)** è superato l'attuale criterio di quantificazione fondato sul regolamento comunale di pesatura dei servizi, che è conseguentemente abrogato ed espressamente disapplicato per le attribuzioni 2026 e successive;
- **c)** la nuova quantificazione è parametrata, in sede negoziale, ai criteri qualitativi indicati al successivo comma 3.

**3.** I criteri negoziali generali per la graduazione e quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità sono i seguenti:

- **a)** complessità delle responsabilità effettivamente assegnate, valutata in funzione della varietà delle materie trattate, della particolarità dei procedimenti gestiti e del grado di interdisciplinarità richiesto;
- **b)** esposizione esterna e interna della funzione, in termini di interlocuzione con cittadini, imprese, organi di controllo e altre amministrazioni;
- **c)** autonomia operativa e decisionale riconosciuta al dipendente nell'esercizio della responsabilità;
- **d)** rilevanza degli effetti giuridici, economici o organizzativi degli atti adottati o dei procedimenti gestiti;
- **e)** intensità della responsabilità assegnata, intesa come grado di esposizione personale rispetto a possibili profili di responsabilità erariale, contabile, disciplinare o amministrativa.

**4.** L'indennità è riconoscibile in presenza delle seguenti condizioni, distinte per area di inquadramento:

- **a)** Area Operatori Esperti: autonomia operativa nella gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda elevata competenza; attribuzione formale di funzioni di responsabilità di procedimento;
- **b)** Area Istruttori: autonomia operativa nella gestione di procedimenti amministrativi complessi; attribuzione formale di funzioni di responsabilità di procedimento o istruttorie di media complessità;
- **c)** Area Funzionari (non EQ): responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedano elevata professionalità e conoscenze specialistiche; autonomia funzionale decisionale; funzioni di coordinamento di altri dipendenti.

**5.** Presupposto formale obbligatorio per il riconoscimento dell'indennità è l'atto datoriale di attribuzione della specifica responsabilità adottato dal Responsabile del Servizio competente, che 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.** La quantificazione individuale dell'indennità, parametrata ai criteri di cui al comma 3, è definita per ciascun beneficiario in sede di costituzione tecnica del Fondo, nel rispetto del budget complessivo come ridefinito al comma 2, lett. a). La graduazione operativa per l'anno 2026 è riportata nell'**Allegato B** al presente CCI.

**7.** In conformità alla 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 formula prevista dal comma 4 dell'articolo 22.

**8.** Non concorrono al computo delle assenze rilevanti ai fini della decurtazione di cui al comma 7:

**a)** le ferie godute nell'anno di maturazione;

**b)** i permessi per visite, esami e terapie salvavita e gli istituti di cui all'art. 30 del CCNL 2026;

**c)** i congedi per maternità e paternità obbligatoria;

**d)** i permessi di cui alla L. 104/1992, ordinari;

**e)** le assenze per malattia professionale e infortuni sul lavoro.

Come previsto per le decurtazioni di performance organizzativa si specifica che a differenza del calcolo dovuto per il conteggio delle assenze della L. 151/2001, le assenze ai fini della predetta decurtazione verranno conteggiate in relazione ai giorni non effettivamente prestati dal dipendente interessato non ricomprendendo eventuali giorni festivi da conteggiarsi in relazione ai giorni posti a cavallo tra la fine e l'inizio settimana.

**9.** Qualora le funzioni correlate alla specifica responsabilità fossero assunte da più di una persona all'interno dell'ufficio, il budget relativo alla funzione verrà suddiviso in maniera proporzionale in relazione alla percentuale di giorni effettivamente lavorati nell'anno rispetto al totale dei lavoratori interessati senza far riferimento al tempo d'impiego (full time o part time).

**10.** Le economie risultanti dalle decurtazioni di cui ai commi 7 e 8 e 9 incrementano la quota originariamente destinata alla performance.

## *Capo IV – Altri compensi e incentivi*

### Art. 26 Compensi per funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. 36/2023)

**1.** Il Comune di Malegno ha adottato un apposito Regolamento per la disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici). 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, nei termini precisati dalla disciplina normativa e giurisprudenziale vigente.

**2.** Ai fini del presente CCI, le parti prendono atto che la stima delle risorse destinate agli incentivi per funzioni tecniche per l'anno 2026 è pari a euro 33.000,00, da assegnarsi in relazione alle disposizioni del Regolamento comunale e ai provvedimenti adottati dal RUP o dai responsabili di procedimento.

**3.** Il riparto degli incentivi avviene secondo i criteri e le percentuali definiti nel Regolamento comunale, nel rispetto dei limiti individuali di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023. Gli incentivi non sono cumulabili con trattamenti analoghi percepiti a carico di altri enti per le medesime prestazioni.

**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.

**5.** Si da atto tuttavia che il regolamento andrà aggiornato secondo i seguenti criteri generali di seguito definiti in conformità al quadro normativo e giurisprudenziale sopravvenuto, nel rispetto dei seguenti criteri generali vincolanti per la sua revisione:

a) Tassatività delle funzioni incentivabili. Le funzioni tecniche il cui esercizio consente l'accesso all'incentivo sono esclusivamente quelle indicate all'Allegato I.10 del D.Lgs. 36/2023, ivi

compresa la funzione di "coordinamento dei flussi informativi" aggiunta dal D.Lgs. 209/2024. L'elenco è tassativo e non è estendibile mediante regolamento o atto organizzativo dell'ente, trattandosi di deroga al principio di onnicomprensività della retribuzione (Comunicato Presidente ANAC 7.5.2025; Sez. Aut. Corte dei conti delib. n. 15/2019/QMIG).

b) Soggetti beneficiari. Il compenso spetta al personale dipendente dell'ente, ivi compresi i dipendenti con qualifica dirigenziale, in deroga al principio di onnicomprensività di cui all'art. 24, c. 3, del D.Lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 2, lett. a), del D.L. 73/2025. Le amministrazioni che erogano gli incentivi al personale dirigenziale sono tenute a trasmettere agli organi di controllo le informazioni relative agli importi corrisposti e al numero dei beneficiari. Non spetta invece agli organi di amministrazione dell'ente — ivi compresi gli assessori che abbiano assunto funzioni gestionali ai sensi dell'art. 53, c. 23, della L. 388/2000 — né ai soggetti esterni (Comunicato Presidente ANAC 7.5.2025).

c) Trattamento contabile dell'IRAP. Le risorse da destinare agli incentivi, nella misura non superiore al 2% dell'importo posto a base delle procedure di affidamento, sono computate al netto degli oneri IRAP. L'imposta non rientra né nella quota dell'80% destinata al personale né nella quota del 20% destinata alle finalità di cui all'art. 45, cc. 2 e 3, del D.Lgs. 36/2023; è a carico dell'ente e trova copertura nel quadro economico dell'opera, servizio o fornitura (punto 18 dell'art. 5 dell'Allegato I.7 al D.Lgs. 36/2023), in conformità alla deliberazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, n. 103/2026. La relativa spesa è registrata mediante giro contabile al momento della liquidazione, con impegno contestuale sugli stanziamenti per lavori, servizi e forniture e sulle spese per imposte e tasse a carico dell'ente, e con accertamento di pari importo al Titolo III, tipologia 500, categoria 3059900 "Altre entrate correnti n.a.c.", in conformità alla massima ARCONET del 26 novembre 2025.

d) Condizione della programmazione. Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla preventiva inclusione dell'intervento nel programma triennale delle opere pubbliche ovvero nel programma biennale degli acquisti di forniture e servizi. L'ente ha facoltà di programmare anche interventi di importo inferiore alle soglie obbligatorie di cui all'art. 37 del D.Lgs. 36/2023, ai fini del rispetto della presente condizione.

e) Preventività dello stanziamento nel quadro economico. Le risorse destinate agli incentivi devono essere espressamente accantonate nel quadro economico dell'intervento sin dalla fase di avvio della procedura. Non è consentito il riconoscimento degli incentivi attingendo alle economie di spesa formatesi su affidamenti per i quali non sia stato previsto lo specifico stanziamento (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Lombardia, delib. n. 475/2025/PAR).

f) Direttore dell'esecuzione nei contratti di servizi e forniture. Per i contratti di servizi e forniture, il riconoscimento dell'incentivo è ammesso nelle sole ipotesi in cui è obbligatoria la nomina di un direttore dell'esecuzione diverso dal RUP ai sensi dell'art. 32 dell'Allegato II.14 al D.Lgs. 36/2023, come modificato dal D.Lgs. 209/2024. La qualificazione del contratto come "di particolare importanza" ai fini della nomina del DEC, quando rimessa a valutazione discrezionale dell'ente, deve essere assistita da motivazione analitica nell'atto amministrativo di avvio, nel rispetto dei principi di trasparenza e imparzialità, tenendo conto del possibile conflitto di interessi del RUP quale beneficiario dell'incentivo (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Lombardia, delib. n. 475/2025/PAR).

g) Esclusione degli affidamenti a società in house. L'istituto degli incentivi per funzioni tecniche non trova applicazione per gli affidamenti disposti nei confronti di organismi in house, in ragione dell'assenza di una relazione intersoggettiva sostanziale tra ente controllante e organismo controllato e del conseguente rapporto di immedesimazione organica (Corte dei conti, Sez. reg. FVG, delib. n. 14/2026/PAR; ANAC, pareri funzione consultiva nn. 36/2024 e 9/2025).

h) Base di calcolo. L'importo di riferimento per la determinazione del fondo incentivi è quello posto a base della procedura di affidamento. Eventuali ribassi in sede di aggiudicazione non incidono sul calcolo (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Lombardia, delib. n. 475/2025/PAR).

i) Proroga, rinnovo e opzioni contrattuali. La proroga contrattuale — ivi compresa la proroga tecnica — non costituisce titolo autonomo per il riconoscimento di incentivi aggiuntivi rispetto allo stanziamento originario; l'eventuale incentivo riconoscibile per le attività svolte in fase di

proroga è parametrato al valore della modifica e nei limiti dello stanziamento del contratto originario. Il rinnovo contrattuale, integrando una nuova procedura di affidamento, consente il riconoscimento degli incentivi a condizione che siano previsto il relativo stanziamento nella procedura rinnovata e che siano effettivamente svolte le specifiche funzioni tecniche indicate all'Allegato I.10 (Corte dei conti, Sez. reg. FVG, delib. n. 14/2026/PAR).

**6.** Le risorse destinate all'istituto di cui al presente articolo 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, nei termini precisati dalla disciplina vigente e dall'orientamento consolidato della Corte dei conti (Sez. Autonomie, delib. nn. 6/2018/QMIG e 26/2019/QMIG).

**7**. Il riparto degli incentivi avviene secondo i criteri e le percentuali definiti nel Regolamento comunale aggiornato ai sensi del comma 1, nel rispetto dei limiti individuali di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, nonché del principio del risultato quale criterio prioritario per l'attribuzione degli incentivi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva (art. 1, c. 4, lett. b), D.Lgs. 36/2023).

**8**. Il meccanismo di correlazione tra incentivi e retribuzione di risultato EQ di cui al precedente articolo si applica agli incentivi corrisposti ai sensi del presente articolo.

## Art. 27 Incentivi per il settore entrate

**1.** Le risorse derivanti dalla quota incentivante prevista dalla legge in favore del personale addetto all'accertamento e alla riscossione delle entrate tributarie (IMU, TARI e altre entrate locali) sono determinate e distribuite annualmente in conformità alla disciplina di legge vigente e al Regolamento comunale approvato dall'ente.

**2.** Per l'anno 2026, la stima delle risorse disponibili per gli incentivi di cui al comma 1 è pari a euro € 1419,12, da assegnarsi in relazione ai criteri definiti dal Regolamento comunale e proporzionalmente all'effettivo contributo del personale coinvolto nelle attività di accertamento e riscossione.

**3.** Il personale destinatario degli incentivi di cui al presente articolo è individuato con determinazione del responsabile del servizio competente.

## Art. 28 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 n. 52 del 07/05/2026, le parti concordano di destinare al welfare integrativo, per l'anno 2026, risorse fino ad un importo massimo di **€ 350,00** per ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato.

**2.** Le risorse destinate al welfare integrativo sono riconosciute a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, esclusi i titolari di incarichi 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 e/o 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.

Nello specifico le parti danno atto che la scelta definitiva rispetto alle modalità di utilizzo delle relative risorse tra l'opzione acquisto buoni carburante o buoni spesa è stata assunta all'esito di della riunione sindacale svoltasi in data 02/10/2026, tenuta tra i dipendenti prima della

sottoscrizione definitiva del contratto i cui esiti hanno sancito che le risorse saranno spese per l'acquisto di **buoni spesa.**

**4.** Gli oneri per il welfare integrativo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, 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), nella misura e nei limiti di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente stabiliti dalla legge.

## Art. 29 Economie, residui e regime dei risparmi e liquidazioni

**1.** Salvo non sia stato specificatamente individuato diversamente nei singoli articoli degli istituti di riferimento, **l**e 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 restano risparmio definitivo;

**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 rimangono in economia e non vengono redistribuite;

**e)** le economie derivanti dall'abbattimento per correlazione con incentivi di legge dei titolari di EQ confluiscono in economia.

**2.** Le eventuali risorse di parte stabile residue, non impegnate per gli istituti stabili, incrementano le disponibilità destinate agli istituti variabili.

**3.** Le economie complessive non riassorbite dagli istituti variabili costituiscono risparmi di Fondo che non possono essere riportati all'annualità successiva, salvo diversa previsione normativa sopravvenuta.

**4.** Si specifica inoltre che per eventuali necessità di finanziamento a consuntivo di istituti da finanziarie sulla parte stabile del fondo (es. indennità disagio, maneggio valori ecc) non dovessero risultare sufficienti rispetto a quelli stanziati originariamente nel presente contratto, le risorse verranno reperite in decurtazione al budget assegnato per la quota destinata alle performance.

**5.** Si fa infine presente che la liquidazione delle indennità e degli istituti di performance avverrà a consuntivo entro aprile dell'anno successivo mentre i differenziali stipendiali potranno essere corrisposto anche in corso d'anno dopo lo svolgimento della procedura selettiva previo riconoscimento dell'arretrato dovuto al 1/01 dell'anno al quale si riferiscono.

# TITOLO VI

# DISPOSIZIONI FINALI

## Art. 30 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 nel CCI 2024-2026 del Comune di Malegno sottoscritto il 17/12/2024 e nell'appendice al medesimo sottoscritta il 05/11/2025, con effetto di novazione oggettiva. È altresì abrogato, ai sensi dell'art. 25, c. 2, lett. b), del presente CCI, il previgente regolamento comunale di pesatura per la quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità.

**3.** L'iter di approvazione del presente CCI, in coerenza con l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 52 del 07/05/2026, 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 di revisione, propedeutica all'avvio delle trattative (Passaggio già assolto alla data di stipula);
- **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 Malegno – 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.

## Art. 31 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: le risorse del Fondo non distribuite per scadenza del contratto senza rinnovo rimangono in economia di Fondo.

**3.** Le parti si impegnano ad avviare la procedura di rinnovo del presente CCI entro il termine di scadenza, e comunque entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di scadenza, trasmettendo la piattaforma negoziale con congruo anticipo.

Malegno, lì 14/10/2026

| PER LA PARTE DATORIALE | PER LA PARTE SINDACALE |
|---|---|
| Presidente Bassanesi Luca<br>_____ Segretario comunale LUCA BASSANESI | RSU Ombretta Albertinelli<br>_____ |
| Responsabile di Servizio – Rag. Massimo Maffessoli_____ Massimo Maffessoli 2026.10.14 15:20:51 CN=Massimo Maffessoli C=IT 2.5.4.46=202450389610 2.5.4.5=TINIT-MFFMSM71T18E333P RSA/2048 bits<br>_____ | RSA CISL Alberto Turra<br>Firmato da ALBERTO TURRA il 15/10/2026 alle 06:50:26 GMT-02:00 |

**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 dagli indirizzi della Giunta comunale (deliberazione n. 52 del 07/05/2026) e dalla costituzione tecnica del Fondo. La definizione puntuale è subordinata al parere favorevole dell'Organo di revisione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

### *Sezione 1 – Voci di alimentazione del Fondo 2026*

| PROPOSTA UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2026 | | |
|---|---|---|
| **TOTALE FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE** | **€** | **69.328,82** |
| **DI CUI RISORSE STABILI** | **€** | **27.546,49** |
| **DI CUI RISORSE VARIABILI** | **€** | **41.782,32** |
| **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. | | 5.253,75 € |
| **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). | | 2.556,11 € |
| **Art. 15 c. 3 CCNL 2022** Assegno ad personam riassorbile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale. | | - € |
| **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. | | - € |
| **Art 79 co 1 lett.d) CCNL 2022** - di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (Incrementi PEO - ccnl 2022) | | 1.218,75 € |
| **Differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3** art 79 co. 1-bis ccnl 2022 | | - € |
| **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. | | - € |
| **Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018 - DIFFERENZIALI ccnl 2018** | € | 577,00 |
| | | |
| **SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI** | **€** | **9.605,61** |
| **Somme EFFETTIVAMENTE disponibili alla contrattazione** | **€** | **59.723,21** |

### *Sezione 2 – Ripartizione per istituto contrattuale*

| ISTITUTO CONTRATTUALE | IMPORTO |
|---|---|
| Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori a € 2,00/giorno) | € 800,00 |
| Indennità specifiche responsabilità | € 7.000,00 |
| Budget performance totale | € 13.804,09 |
| di cui – Performance organizzativa | 35 % |
| di cui – Performance individuale | 65 % |

| | |
|---|---|
| di cui – Maggiorazione differenziazione premio | 25% valore medio pro-capite per 1 unità di personale |
| Progressioni economiche orizzontali | € 1.600,00 |
| Welfare integrativo (max € 350,00 pro capite) | € 2.100,00 |
| Incentivi IMU/TARI | € 1.419,12 |
| Incentivi funzioni tecniche RUP (art. 45 D.Lgs. 36/2023) | € 33.000,00 (stima) |
| **TOTALE** | **€ 59.723,21**___ |
| **Stanziamento Per Straordinario Aggiornato** | **€ 3.415,00** |

## *Sezione 3 – Fondo EQ 2026*

| VOCE | IMPORTO |
|---|---|
| Stanziamento storico a carico del bilancio | € 17.750,00 |
| Incremento ex DL 34/2019 (10% quota art. 79 c.1 lett. c) | € 997,60 |
| **TOTALE FONDO EQ 2026** | **€ 18.747,60** |
| di cui – Retribuzione di posizione (indicativa) | € 13.333,33 |
| • Responsabile Area Tecnica (1 mese) | € 666,66 |
| • Responsabile Servizio Finanziario (12 mesi) | € 5.333,33 |
| di cui – Retribuzione di risultato (max, ≥ 15% ex art. 16 c. 4 CCNL 2026) | € 3.983,63 |
| • Responsabile Area Tecnica (Max assegnabile) | € 796,73 |
| • Responsabile Servizio Finanziario (Max assegnabile) | € 3.186,90 |

# 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 criteri qualitativi negoziali (complessità, esposizione, autonomia, rilevanza, intensità della responsabilità) di cui all'art. 25 del presente CCI.

| **Servizio / Posizione di responsabilità** | **Parametrizzazione qualitativa massima del criterio** | Peso attribuito da 0 a 1 dove:<br><br>0 = sufficiente<br>0,5 = Discreta<br>0,8 = Rilevante<br>1 = Piena | Punteggio complessivo attribuito |
|---|---|---|---|
| Servizio Stato Civile e Anagrafe | 1. Complessità: 30<br>2. Esposizione: 20<br>3. Autonomia: 20<br>4. Rilevanza: 20<br>5. Intensità: 10 | 1. 0,8<br>2. 1<br>3. 0,8<br>4. 1<br>5. 0,5 | 1. 24<br>2. 20<br>3. 16<br>4. 20<br>5. 5 |
| **TOTALE (C)** | | | **85** |
| Servizio Segreteria e Protocollo | 1. Complessità: 30<br>2. Esposizione: 20<br>3. Autonomia: 20<br>4. Rilevanza: 20<br>5. Intensità: 10 | 1. 0,5<br>2. 0,8<br>3. 1<br>4. 0,8<br>5. 1 | 1. 15<br>2. 16<br>3. 20<br>4. 16<br>5. 10 |
| **TOTALE (C)** | | | **78** |
| Servizio Ragioneria (Ufficio Finanziario) | 1. Complessità: 30<br>2. Esposizione: 20<br>3. Autonomia: 20<br>4. Rilevanza: 20<br>5. Intensità: 10 | 1. 0,8<br>2. 0,8<br>3. 1<br>4. 1<br>5. 0,5 | 1. 24<br>2. 16<br>3. 20<br>4. 20<br>5. 5 |
| **TOTALE (C)** | | | **85** |
| Servizio Tributi | 1. Complessità: 30<br>2. Esposizione: 20<br>3. Autonomia: 20<br>4. Rilevanza: 20<br>5. Intensità: 10 | 1. 1<br>2. 1<br>3. 1<br>4. 1<br>5. 1 | 1. 30<br>2. 20<br>3. 20<br>4. 20<br>5. 10 |
| **TOTALE (C)** | | | **100** |
| **TOTALE (B)** | | | **348** |

Ai fini del calcolo dell'indennità spettante, alla quale accede solo chi consegue un punteggio minimo corrispondente ad 1/3 del massimo attribuibile, si utilizza la seguente formula:

**A / B * C**

dove:

a) Sta per la somma a disposizione stanziata per la misura

b) Sta per la somma totale dei punteggi delle specifiche responsabilità

c) Sta per i punti attribuiti alla singola specifica responsabilità

*‣ Le indennità sono soggette a decurtazione per assenza ai sensi dell'art. 25, commi 7-9, del presente CCI.. Il presupposto formale di attribuzione (atto datoriale ex art. 25, c. 5) deve precedere il riconoscimento dell'indennità.*

*‣ La parametrizzazione qualitativa sostituisce integralmente il criterio di pesatura regolamentare, ora abrogato. I parametri "Complessità", "Esposizione", "Autonomia", "Rilevanza" e "Intensità" sono valutati in sede di contrattazione.*

*-Qualora le funzioni correlate alla specifica responsabilità fossero assunte da più di una persona all'interno dell'ufficio, il budget relativo alla funzione verrà suddiviso in parti uguali fra le stesse.*

# ALL'ALLEGATO "C"

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

Il presente Allegato riproduce 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.

## *Sezione 1 – Disciplina generale della procedura*

**1.** Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate 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 **quattro** 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. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso, si applica l'art. 14, c. 2, lett. a), ultimo periodo, del CCNL 16.11.2022.

**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) e diventano definitive dopo 10 (dieci) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio, 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 **quattro** 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 assunte a seguito di percorsi formativi od esperienziali | 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.

Ossia con la seguente formula

$$P = Pmax \times Mc / Mmax$$

dove:

**Pmax** = punteggio massimo previsto per la performance nell'area di appartenenza;
**Mc** = media delle valutazioni individuali del candidato nel triennio precedente;
**Mmax** = media triennale più elevata tra i candidati ammessi nella stessa area.

I punteggi massimi da utilizzare sono quelli della tabella della Sezione 2: **60 punti per gli Operatori, 70 punti per gli Operatori Esperti, 70 punti per gli Istruttori, 80 punti per i Funzionari/E.Q.**

Esempio concreto per l'**Area degli Istruttori**, dove il punteggio massimo per la performance è **70 punti**.

| Candidato | Media triennale valutazioni | Formula | Punteggio lettera A |
|---|---|---|---|
| Candidato 1 | 95 | 70 × 95 / 95 | 70,00 |
| Candidato 2 | 88 | 70 × 88 / 95 | 64,84 |
| Candidato 3 | 76 | 70 × 76 / 95 | 56,00 |

In questo caso il candidato con media **95** ottiene il punteggio massimo di **70/70**; gli altri ottengono un punteggio proporzionato rispetto a tale valore massimo.

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, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (4 anni) .

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 autocertificazione 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 × (ore di formazione valida del candidato / 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 × 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 × 40 / 80 = 2,5 punti

Un candidato con 24 ore valide riceve:

5 × 24 / 80 = 1,5 punti

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

L'essere stato assegnatario di responsabilità di servizio negli ultimi 10 anni comporterà la possibilità di attribuzione aggiuntiva di 0,4 punti per ogni anno svolto come responsabile sempre nel limite massimo di 5 punti che possono essere cumulati con quelli formazione entro il limite massimo assegnabile.

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 tiolo 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.*