CONSORZIO
VILLA REALE
E PARCO DI MONZA

Viale Mirabellino, 2
20900 Monza (MB)

www.reggiadimonza.it

Contratto Collettivo Integrativo
del personale non dirigente del
Consorzio Villa Reale e Parco di Monza
Parte normativa per il triennio 2026 – 2028

Costituzione ed utilizzo delle risorse economiche
per l'anno 2026

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza sottoscritto il 16/09/2026;
Dato atto che il Consiglio di Gestione, con Deliberazione n.41 del 30/10/2026, ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza sottoscritto il 16/09/2026

Il giorno 05 del mese di novembre dell'anno 2026 alle ore 15.00, presso la sede del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza in v.le Mirabellino, 2 si riunisce la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- CORSINI Bartolomeo – Presidente ;
- CEREDA Ornella - Componente;
- D'AQUILA Andrea- Componente.

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali
FP CGIL Goldonetto Tania;
F.P. UIL Deiana .Alessandro
F.P. CISL _____.
CSA RAL _____
Che convengono e stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo:

Art. 1- Finalità e principi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'Ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 integrato dal CCNL del 23/02/2026, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo (da stipulare entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO), viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

3. Esso disciplina le materie previste dall'art. 7, comma 4, del CCNL del 23/02/2026, e si applica a tutto il personale dipendente Consorzio Villa Reale e Parco di Monza con qualifica non dirigenziale.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

Art. 3 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di Legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2022/2024, sottoscritto in data 23 febbraio 2026.
   b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 per le parti ancora in vigore.
   c) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 per le parti ancora in vigore.
   d) il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.
   e) il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni.
   f) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
   g) la Legge 7 aprile 2014 n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni".
   h) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n° 49 del 21/12/2017.
   i) il sistema di valutazione della performance approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione 17 del 14/06/2011.

Art. 4 - Durata e decorrenza del contratto

1. La versione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo avrà efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione. L'avvenuta stipulazione verrà portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo attraverso la posta elettronica, ovvero la consegna di copia cartacea e la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Personale – Contrattazione Integrativa.
2. La durata del CCI sarà triennale salvo:
   - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
   - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
   - la volontà delle parti.
3. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
4. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di Legge o di Contratto Collettivo Nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel CCI stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 5- Classificazione del personale – famiglie professionali

1. I sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori.
- Area degli Operatori esperti.
- Area degli Istruttori.
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale, con qualifica non dirigenziale, in servizio al momento della stipula del presente CCI, è meglio specificato nella tabella che segue:

Classificazione secondo CCNL 16/11/2022	**Contratto**	**N° dipendenti**
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	A tempo indeterminato	3 (con incarico EQ)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	A tempo indeterminato	1
Area degli Istruttori	A tempo indeterminato	7
Area degli Operatori esperti	A tempo indeterminato	2
Totale dipendenti		**13**

Nella sezione 3.3 del PIAO (Piano Triennale dei fabbisogni di personale), approvato con Delibera del Consiglio di Gestione n. 13 del 20/02/2026, sono previste assunzioni per l'anno 2026 di: 2 Operatori Esperti (operai), 1 Istruttore Tecnico (perito agrario), 2 Istruttori Beni Culturali.

Art. 6 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Amministrazione Consortile ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23/02/2026 secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 23/02/2026.
3. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 23/02/2026, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali al fine di:

- contribuire ad armonizzare lo svolgimento dei rapporti di lavoro con la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 e ss.mm.ii. assicurando il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione, superamento dei conflitti e crescita sociale.
- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, adeguato e professionale rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità.
- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL.

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro che garantisca la dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, nonchè l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate.

Art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL 23/02/2026, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'articolo 7 comma 2 del CCNL 23/02/2026, e la delegazione di parte datoriale, come individuata all'articolo 7 comma 3 del CCNL 23/02/2026.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) la RSU;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 23/02/2026.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono già individuati con proprio atto dalla Amministrazione Consortile.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate all'articolo 7 comma 4 del CCNL del 23/02/2026.

Art. 8 - Diritto di Assemblea

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04/12/2017 e ss.mm.ii. indicono le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL 2022/2024, i dipendenti degli Enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per un massimo di 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
3. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL 2022/2024.
4. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
5. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Direttore Generale, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
6. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 04/12/2017.

Art. 9 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.

Art. 10 - Permessi sindacali e per assemblee sindacali

1. I permessi sindacali fruiti dai componenti della RSU nonché quelli richiesti dalle OO.SS., ai sensi dell'art. 10 CCNQ del 04/12/2017, per attività, riunioni e incontri concernenti le materie disciplinate dal presente CCI e le problematiche sul personale del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, sono equiparati a tutti gli effetti ad attività di servizio, con riguardo all'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio, al rimborso spesa o ai buoni pasto nel rispetto delle vigenti disposizioni previste dai CCNQ.

Art. 11 - Quantificazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, da costituire secondo quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 integrate dall'art. 58 del CCNL 23/02/2026, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento delle risorse previsto dall'art. 58 del CCNL 23/02/2026.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

Art. 12 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 59 CCNL 23/02/2026)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 59, comma 1, del CCNL 23/02/2026, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018:
- compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di Legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente (art. 80, comma 3 CCNL).

Art. 13 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto – e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Non è, pertanto, riconosciuta per condizioni "ordinarie" di resa della prestazione.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, salvo diversa indicazione, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio: conseguentemente sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, fatte salve le eccezioni specificate.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro.

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di

Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate;
Rischio/disagio:
La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa a situazioni di rischio che nel compimento delle attività lavorative implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.
- Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
- L'importo giornaliero pari ad **€. 2,00** è stabilito dall'articolo 59, comma 3 bis del CCNL 26/02/2026, può essere erogato, secondo la disciplina contrattuale, ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc.

Le attività soggette a rischio/disagio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio + disagio	**n. addetti**	**Somma prevista Euro**	
		Importo giornaliero	**Importo annuo**
Servizi di manutenzione delle aree verdi	**2**	2,00	**€ 1.016,00**
		TOTALE	€ 1.016,00

Maneggio valori:
La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Consorzio è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa alla suddetta causa compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
- Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).
- L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Le attività implicanti il maneggio di valori e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	**Indennità individuale giornaliera**
Servizio Economato	€ 2,00
Totale annuo	€ 508,00

Art. 15- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL 16/11/2022.

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a € 3.000,00 annui lordi, elevabili al massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, e coerentemente il beneficio potrà essere

erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione.

3. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.
5. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
6. Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta
- specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate
- funzioni);
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori
- esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

Gli importi applicabili sono i seguenti:

Area dei Funzionari ed EQ *(senza incarico EQ):* **fino a € 4.000** elevabile fino a questo tetto solo se previsto dall'accordo integrativo locale.
Area degli Istruttori: fino a € 3.000: soglia standard massima per compiti di responsabilità tecnica o amministrativa.
Area degli Operatori Esperti: fino a € 3.000: applicabile per specifiche attività che superano le mansioni ordinarie.
Area degli Operatori: fino a € 3.000 Vincolato a compiti di supporto e operativi formalmente assegnati.

Art. 16 - Incarichi di elevata qualificazione

1. Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità al Capo II del CCNL 23/02/2026, tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte

del Direttore Generale, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti, sono conferiti dal Direttore Generale per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli Enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Detta materia è debitamente regolamentata giusta Delibera di Consiglio di Gestione n. 24 del 03/05/2024 all'oggetto: "Regolamento recante la metodologia per l'istituzione, il conferimento, la revoca, la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
3. In applicazione del capo II del CCNL 23/02/2026, il totale del fondo delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2026 in un importo pari ad 55.462,18 euro. La somma destinata all'erogazione della retribuzione di risultato è stabilita nella percentuale non inferiore al 15% della retribuzione di posizione.
4. L'incremento dello 0.22% della retribuzione di posizione e risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione, stabilito dall'articolo 58 comma 2 del CCNL 23/02/2026, deve essere considerato in deroga al limite della percentuale del 30%.

Art. 17 – Sistema di valutazione della Performance

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento per la disciplina del ciclo delle Performance e del sistema incentivante", approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 17 del 14/06/2011.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale, l'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

Art. 18 - Definizione di performance individuale e performance organizzativa.

Per "performance" deve intendersi non solo il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al perseguimento di finalità e obiettivi ma anche le modalità con cui si perviene al risultato.
Essa può riferirsi tanto all'Ente nel suo complesso ("performance organizzativa") quanto ai singoli dipendenti ("performance individuale").
La performance individuale consiste nel contributo offerto da ciascun dipendente in relazione agli incarichi e alle mansioni attribuite, sia a livello apicale che operativo, riferiti agli ambiti assegnati e/o di appartenenza Funzionale.
La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

In entrambe le tipologie di valutazione non saranno assolutamente considerati gli "aspetti professionali" ma solo ed esclusivamente gli "aspetti comportamentali e auto-organizzativi".
La valutazione del personale dipendente riguarda:

- il raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, validati dal Nucleo di Valutazione;
- La valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti da parte del Responsabile di Area, sulla base delle schede di valutazione previste e sottoscritte dal Direttore Generale.

La performance organizzativa è disciplinata dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009, corrisponde al contributo delle diverse unità organizzative presenti all'interno dell'Ente locale al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione.
Secondo la medesima norma, più specificamente, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne i seguenti profili rilevanti:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 19 - Criteri generali per la progressione economica - attribuzione differenziali stipendiali.

1. L'istituto della progressione economica del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16/11/2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e 58 del CCNL 23/02/2026.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali è finanziata permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto annui.
4. I numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito dall'allegato A del CCNL 16/11/2022.
5. Le parti sono a conoscenza e concordano che l'attivazione dell'istituto dell'attribuzione dei differenziali stipendiali comporta necessariamente l'avviamento di procedure selettive, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 23/02/2026.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il presente CCI.

7. Le parti sono a conoscenza e concordano che il finanziamento dell'Istituto avviene secondo le disponibilità delle risorse aventi caratteristica di certezza del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e 58 del CCNL 23/02/2026, per l'anno 2026 tale disponibilità è pari a € 4.900,00.
8. Le parti sono a conoscenza e concordano che, per tutto quanto non indicato nel presente CCI si rimanda all'art. 14 del CCNL 23/02/2026 e alle normative in materia.
9. Le parti sono a conoscenza e concordano che il presente CCI deroga ogni precedente accordo in materia.

Art. 20 - Progressione economica - attribuzione differenziali stipendiali – soggetti ammessi.

1. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il conteggio non tiene conto di eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti che ne sospendono la decorrenza. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. I dipendenti con il presente requisito, devono essere in servizio presso il Consorzio alla data di attribuzione dell'istituto (1° gennaio dell'anno di riferimento).
2. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, qualora lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. Le parti sono a conoscenza e concordano che l'attivazione dell'istituto di assegnazione dei differenziali stipendiali comporterà la riduzione delle risorse destinabili annualmente a "incentivazione del personale", l'impossibilità di finanziare eventuali altri istituti attualmente non in godimento al personale, salvo che gli stessi siano previsti dal CCNL.
4. Le parti sono a conoscenza e concordano che potranno fruire dell'Istituto, un numero di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto annui, in ossequio a quanto indicato dal Parere Aran CFL 120 del 04/11/2020, pertanto:
   - nell'anno 2026, le parti concordano di stanziare la somma totale di € 4.900,00 per consentire l'attivazione dell'Istituto dell'attribuzione dei differenziali stipendiali per 4 dipendenti.

Art. 21 - Progressione economica - attribuzione differenziali stipendiali - procedura per l'assegnazione dei differenziali stipendiali

1. Le Parti sono a conoscenza e concordano che l'assegnazione dei differenziali stipendiali verrà attribuito ai dipendenti, attraverso una graduatoria unica, redatta dal Direttore Generale, secondo i paramenti indicati nel successivo articolo 22;
2. Il Direttore Generale con propria Determinazione darà avvio alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali.
3. Il verbale relativo alla graduatoria degli aventi diritto alla progressione, verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente – sottosezione personale.
4. Il dipendente ha facoltà di presentare osservazioni al Direttore Generale entro 15 giorni.
5. Il Direttore Generale, effettuerà le verifiche del caso e comunicherà l'esito al ricorrente entro i successivi quindici giorni.
6. Le parti sono a conoscenza e concordano che le graduatorie hanno valore annuale.

Art. 22 - Parametri per la formazione della graduatoria per l'assegnazione dei differenziali stipendiali

1. Le parti sono a conoscenza e concordano che la graduatoria della procedura selettiva verrà formata in base ai seguenti criteri, definiti in conformità all'art. 14, comma 2, lett. d, del CCNL 23/02/2026, nello specifico:

- **Valutazione performance triennio precedente**: Secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 1 del CCNL 23/02/2026, verrà considerata, la media delle tre ultime valutazioni individuali annuali disponibili precedenti alla decorrenza dell'Istituto, (potranno partecipare alla selezione tutti i dipendenti che avranno raggiunto una media pari o superiore all'85%) tale valutazione avrà un peso pari al **60%** del totale della valutazione (100 punti) – in ossequio all'art. 14 comma 2, lett. e, del CCNL 23/02/2026, secondo il quale tale criterio non può "pesare" per una percentuale inferiore al 40% del totale.
- **Esperienza professionale acquisita ed ulteriori parametri**: **40%** del totale della valutazione (100 punti), calcolando tale percentuale sul totale dei punteggi cosi totalizzati:

  Esperienza professionale acquisita: secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 2 del CCNL 23/02/2026, verrà considerata l'esperienza professionale da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi, Il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:
  - 5 anni o maggiore di 5 anni - punti 10.
  - 4 anni – punti 8
  - 3 anni – punti 6
  - 2 anni – punti 4
  - 1 anno - punti 2

  Secondo l'art. 14 comma 2, lett. d, punto 3 del CCNL 26/02/2026 verranno valutati i seguenti ulteriori parametri relativi alle capacità culturali e professionali, verranno valutati i parametri sottoindicati, e rappresentano:
  - l'efficacia dei risultati raggiunti - max 5 punti.
  - caratteristiche espresse nei rapporti con l'utenza – max 5 punti.
  - disponibilità e innovazione al cambiamento – max 5 punti;
  - flessibilità interfunzionale per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente - max 5 punti.
  - vengono riconosciuti inoltre 0,25 punti (massimo 10 punti) per ogni corso di formazione, attinente alla posizione lavorativa e profilo professionale del dipendente, per il quale è stata rilasciata un'attestazione, effettuato nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi del presente articolo, sono:
- maggiore anzianità presso l'Ente;
- maggiore età;
- minor numero di progressioni economiche effettuate.

Art. 23- Differenziazione del premio individuale (art. 48 del CCNL 23/02/2026)
L'art. 48 del CCNL 23/02/2026 prevede che i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) del CCNL 23/02/2026, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- La misura della maggiorazione è determinata nel 30%, verrà assegnata ad un dipendente dell'Ente valutato positivamente.
- La maggiorazione può essere attribuita al dipendente a condizione che lo stesso raggiunga il maggior punteggio di valutazione nella scheda di valutazione della produttività individuale.
- In caso di parità la maggiorazione viene attribuita secondo i seguenti criteri aggiuntivi: maggior esperienza acquisita alle dipendenze dell'Ente, in caso di ulteriore parità viene scelto il dipendente più anziano.

Art. 24 - Buono pasto.

1. Il valore del buono pasto, in forma elettronica, è non inferiore a € 7,00.
2. Il dipendente matura il buono pasto quando effettua una prestazione lavorativa di almeno 6 ore, effettua la pausa pranzo di almeno 30 minuti, effettua il rientro dopo la pausa pranzo per almeno 1 ora.
3. Nel caso in cui il lavoratore effettui la prestazione lavorativa con la modalità lavoro agile o lavoro da remoto ha diritto alla fruizione di un buono pasto.

Art. 25 - Welfare integrativo.

1. L'art. 45 "Welfare integrativo" del CCNL 23/02/2026 prevede la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale,
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

2. Le parti si impegnano ad attivare un confronto relativamente alle misure di sostegno di cui all' art. 45 del CCNL 23/02/2026.

Art. 26 – Orario di lavoro – orario di servizio – orario di apertura al pubblico - criteri di individuazione della flessibilità orario in ingresso e uscita e conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario di lavoro è quello stabilito ordinariamente di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'orario di lavoro è definito come il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, svolgendo le proprie mansioni e attività.
3. L'orario di servizio è l'intervallo di tempo giornaliero in cui una struttura o un ufficio deve garantire il funzionamento e l'erogazione dei servizi all'utenza.
4. L'orario di apertura al pubblico è il periodo di tempo giornaliero definito durante il quale un Ente o un Ufficio è aperto e accessibile per fornire servizi e interagire con i cittadini, l'orario di apertura al pubblico è stabilito dal Responsabile di Area secondo le esigenze lavorative e la tipologia di servizi offerti all'utenza.
5. La flessibilità oraria è una forma di organizzazione del lavoro che permette ai dipendenti di modificare l'inizio e la fine della propria giornata lavorativa, o la distribuzione delle ore settimanali e mensili, nel rispetto del monte ore previsto dal contratto e delle necessità aziendali. Questo approccio offre autonomia ai lavoratori per gestire impegni personali, migliorando l'equilibrio tra vita professionale e privata, e può portare a benefici anche per l'Ente, come aumento della produttività e dell'attrattività.
6. L'Ente, nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tenere conto dei criteri legati alle esigenze di servizio, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo.
7. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità posticipare l'orario di entrata e di uscita fino alla misura massima di 1.30 ore, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi, in accordo con il Responsabile di Area (articolo 36 comma 3 del CCNL 16/11/2022).

- Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
- Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area / Dirigenti.
- La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
- Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
- La flessibilità positiva potrà essere solamente recuperata, in nessun caso potrà essere retribuita.

8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di Legge vigenti;
- familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all'art. 6 della Legge 170/2010;

9. Per particolari e comprovate esigenze, su richiesta del dipendente, possono essere concessi, con atto del Direttore Generale, previo espletamento dei disposti contenuti nel capo II del CCNL 23/02/2026, orari di servizio diversi rispetto a quelli normalmente effettuati.

Art. 27 - Prestazioni straordinarie.

1. Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di Area sulla base delle esigenze di servizio.
2. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono essere retribuite o dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
3. Lo straordinario a pagamento può essere remunerato secondo le maggiorazioni indicate nel comma 6 per porzioni di almeno 30 minuti.
4. La quota minima di straordinario a recupero deve essere di 30 minuti, le porzioni successive verranno considerate per i minuti effettivi della prestazione effettuata.
5. La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare di norma un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno.
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo).
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. Il riposo compensativo delle prestazioni straordinarie a recupero deve essere fruito entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.
8. Il limite massimo di lavoro straordinario individuale è stabilito dall'art. 14 comma 4 del CCNL del 01/04/1999 in 180 ore e comunque deve essere rispettato il limite dello stanziamento messo a bilancio.
9. Il fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2026 è stabilito nella somma di € 16.710,00, come riportato nell'apposita tabella relativa alla parte economica del presente CCI.
10. Le prestazioni straordinarie a pagamento verranno retribuite trimestralmente con i cedolini dei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio.

Art. 28 - Banca delle ore

1. Nel conto individuale per ciascun lavoratore, quantificato in ore 36, confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni autorizzate e riconosciute dal Responsabile di Area competente quale straordinario.
2. La durata della prestazione di cui al comma 1 non deve essere inferiore a 30 minuti.
3. Non è considerato lavoro straordinario quello prestato antecedentemente all'inizio di ogni turno di lavoro e durante la pausa pranzo, salvo comprovate ed eccezionali esigenze di servizio, debitamente autorizzate.
4. Le ore accantonate possono essere fruite da ciascun lavoratore come riposi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
5. Le sole maggiorazioni percentuali relative alle prestazioni di lavoro straordinario accantonate verranno retribuite trimestralmente con i cedolini dei mesi di aprile, luglio, ottobre, gennaio.
6. L'utilizzo dei riposi compensativi, anche per l'intera giornata, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Le ore accantonate dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, eccezion fatta per le ore per le quali il lavoratore non ha richiesto il pagamento della quota retributiva residuale rispetto alla maggiorazione già corrisposta.

Art. 29- Fruizione del Congedo Parentale

1. Il congedo parentale è fruibile su base oraria ai sensi dell'art. 35 del CCNL 23/02/2026 che recepisce integralmente le modifiche apportate all'art. 32, comma 1-bis del D.lgs. n. 151/2001.
2. E' esclusa la cumulabilità del congedo ad ore con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità: non potrà quindi essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili.
3. E' compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all' art. 33, commi 2 e 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Il congedo parentale orario è fruibile in minima di almeno 1 ora.
5. Ai fini del computo del periodo di comporto, 6 ore di congedo fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Art. 30 – Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare in periodo compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'Ente pianifica i periodi di ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti e nel rispetto dell'articolo 28 del CCNL 23/02/2026.
3. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di Legge e delle relative disposizioni applicative.
4. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 31 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori, e/o parenti con disabilità, che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- le giornate di ferie, nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. La cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.
4. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui comma 1, possono avanzare all'Amministrazione la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di "ferie solidali" per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui al precedente comma 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.
5. E' prevista la facoltà, per il richiedente delle "ferie solidali", di allegare alla propria richiesta gli eventuali moduli di cessione a titolo gratuito dei giorni di ferie/ore equivalenti compilati da parte di colleghi coinvolti in prima istanza direttamente dall'interessato, sempre per un massimo complessivo di 30 giorni.
6. L' Amministrazione, ricevuta la richiesta dell'interessato che non si avvale della facoltà di cui al precedente punto, rende nota al personale dipendente l'esigenza di "ferie solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l' indicazione della quantità di giorni e/o ore che intendono cedere.
7. Sulle basi della disponibilità pervenute ed allegate alla richiesta di "ferie solidali" o al termine del periodo utile per la dichiarazione di adesione alla richiesta - nel caso di pubblicazione della stessa - una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione dei giorni di ferie/ore equivalenti ceduti, per un massimo di 30 giorni per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle giornate/ore aggiunte sul cartellino del dipendente richiedente.
8. Nel caso in cui il numero di giorni/ore offerto sia superiore al numero di giorni richiesti, la cessione dei giorni/ore verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
9. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità.
10. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle "ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie/ore torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.
11. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonchè dei permessi di cui all'art. 31 del CCNL 23/02/2026 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
12. L'istituto delle ferie solidali, in via sperimentale, potrà essere esteso anche ai dipendenti che necessitano di prestare cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, al coniuge e parenti ed affini entro il primo grado.

Art. 32 - Orario di lavoro a tempo parziale.

1. La materia è regolata dall'articolo 53 del CCNL 23/02/2026;
2. L'articolo 53 del CCNL 23/02/2026 stabilisce che gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante specifiche assunzioni o attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta del dipendente.
3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

4. In relazione alla collocazione temporale della prestazione, il lavoro part- time può essere: orizzontale (con orario giornaliero in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con una articolazione che copre l'intera settimana lavorativa), verticale (con prestazione svolta a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, così da rispettare la percentuale di tempo parziale) o misto (che opera una combinazione delle due precedenti modalità).
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio possono presentare apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).
6. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
7. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 dell'art. 53 del CCNL 23/02/2026 oppure nega la stessa qualora:
   a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
   b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

Art. 33 - Lavoro agile.

1. Il lavoro agile di cui alla Legge 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle Amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, o attività che richiedono la presenza del personale in Ufficio.
3. L'amministrazione, previa contrattazione collettiva integrativa, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazioni di gravità ai sensi della Legge 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal D.lgs. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 65 del CCNL 16/11/2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

Art. 34 - Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è regolamentato dagli articoli 68, 69 e 70 del CCNL 16/11/2022, qualora ne sussistano le necessità, può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'Ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in remoto. Sono esclusi i lavori che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, o attività che richiedono la presenza del personale in Ufficio.

Art. 35 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 23/02/2026 e nel rispetto del D.lgs. 81/08 e del D.L. 04/05/2023, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione garantisce la tempestiva e completa attuazione delle predette normative, stanziando risorse finanziarie necessarie alla realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento di tale obiettivo.
3. L'Amministrazione, in attuazione delle predette normative, effettua:

- l'aggiornamento periodico dei DVR.
- aggiornamento periodico di DVR da stress lavoro correlato.
- aggiornamento periodico dei PEE.
- prove di evacuazione.
- attività di informazione/formazione dei lavoratori (anche con riguardo al lavoro in modalità agile) e relativo monitoraggio e aggiornamento periodico, nel rispetto dell'art. 37 D.lgs. 81/2008 e degli accordi approvati dalla Conferenza Stato-Regioni.
- nomina e relativa formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza.
- informazione, coinvolgimento e consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza nelle tematiche relative alla salute dei lavoratori e la sicurezza sul lavoro in relazione all'evoluzioni all'insorgenza di nuovi rischi ivi inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o situazioni che possono condurre ad aggressioni, metodologie per gestire utenti aggressivi o violenti.

4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, ad esempio in materia di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, del fenomeno del bullismo e del fenomeno della violenza di genere, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione si impegna a fornire all'Ufficio Sicurezza sul Lavoro e Sorveglianza Sanitaria i mezzi materiali e gli strumenti organizzativi necessari ad affrontare eventuali future emergenze di livello elevato al fine di utilizzare il patrimonio esperienziale accumulato nel corso della pandemia per costituire un efficace sistema di risposta interno capace di assicurare l'attività dell'Ente in tali circostanze.
6. In caso di lavoro in modalità agile:

- l'Ente consegna specifica informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile (art. 63, co. 2, CCNL del 16/11/2022).
- il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della sua salute e sicurezza nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione, rispettando le prescrizioni della suddetta informativa.

Art. 36 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, mantenendo in perfetta efficienza e aggiornamento i software gestionali in modo da facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. Attraverso la formazione del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, l'Ente:

- assicura l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.
- assicura il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.
- incentivare comportamenti innovativi, che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità e di efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Art. 37 - Formazione e aggiornamento

1. La formazione rappresenta un diritto-dovere per il dipendente. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione. La partecipazione del personale agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti. in misura pari alla durata effettiva di svolgimento, così come verrà specificato in ogni singolo progetto formativo.
2. L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato da Enti consorziati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall' amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro, qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 38 - Formazione in materia di transizione digitale

1. L'Ente nell'ambito della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base, ivi incluse quelle connesse all'utilizzo di piattaforme di condivisione e collaborazione.

Art. 39 - Clausola finale parte normativa

1. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sottoscrizione dello stesso, ad eccezione di quanto diversamente disposto con riferimento ai singoli istituti.

Fondo del Salario accessorio del comparto del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza – anno 2026

Costituzione del Fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL vigenti, come anche il calcolo del rispetto dei limiti del salario accessorio, è un atto datoriale ed è disposta dall'Ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. L'integrazione eventuale della parte variabile annuale con ulteriori risorse è decisa sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.
3. La delegazione trattante prende atto che l'ammontare totale annuo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, a seguito del trasferimento del personale dipendente dal Comune di Monza al Consorzio Villa Reale e Parco di Monza, avvenuto in data 01/07/2013, è stato determinato come da comunicazione del Comune di Monza con le seguenti somme:

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità: 42.706,59 euro.
- Risorse aventi carattere di variabilità sono state determinate nella somma di 8.000,00 euro.

Parte stabile

Il Fondo risorse decentrate di ciascun Ente, è costituito annualmente dalle risorse stabilite dall'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 integrato dall'articolo 58 del CCNL 23/02/2026.

- Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.
- Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019.
- Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente.
- un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.
- risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.
- 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, tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.
- A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

La quantificazione delle risorse stabili disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla Legge.

La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle Leggi vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali che dovessero emergere nel tempo nonchè di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
Per l'anno 2026, le risorse stabili del fondo ammontano a **€ 58.976,21**, come meglio specificato nella tabella denominata "fonti di finanziamento stabili".

Parte variabile
Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 la **parte variabile** del Fondo risorse decentrate di ciascun Ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018.
- delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999.
- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL Funzioni Locali 2016- 2018, (indennità di rischio e indennità di maneggio valori).
- compensi per specifiche responsabilità al personale di cui all'art. 84 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

La parte variabile del fondo per l'anno 2026 è quantificata in **€ 69.656,12** (suddivisa in risorse soggette a limite per **€ 7.833,33** + risorse non soggette a limite per **€ 61.822,79**).
Le parti si danno reciprocamente atto che in riferimento all'importo di **€ 8.000,00**, relativo alle risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato stabilito dall'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022, che lo stesso è collegato al raggiungimento degli obbiettivi di Performance 2026/2028 (Contenuti nella sezione 2.2 del Piano di Attività e Organizzazione 2026/2028, approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n° 13 del 20/02/2026).

Decurtazioni del Fondo

- L'art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in Legge 122/2010, per il triennio 2011/2013 stabilisce che il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio, la riduzione del fondo per la parte fissa è pari a € 682,31.
- Ai sensi dell'art. 1 comma 456 Legge 147/2013 (Legge di stabilità 2014) riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli dell'art. 9, comma 2 bis Legge 122/2010 il fondo è ridotto nella parte variabile per l'importo di € 166,67.
- Ai sensi dell'art. 60 CCNL 23/02/2026 che introduce il parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto, il fondo viene ridotto per l'importo di € 1.476,72. La riduzione del Fondo risorse decentrate di cui al comma 2 dell'art. 60 del CCNL 23/02/2026 non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle previsioni di cui agli artt. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025. Pertanto, detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline.

Incrementi del Fondo in deroga al tetto anno 2016.

- L'art. 58 c. 1 del CCNL 23/02/2026 stabilisce l'incremento del fondo nella parte stabile pari allo 0,14% del monte salari 2021 per l'importo di € 548,16.
- Il fondo inoltre è stato incrementato dello 0,14% del monte salari 2021 nella parte variabile, ai sensi dell'art 58 c. 1 del CCNL 23/02/2026, per l'importo di € 548,16 (quota una tantum recupero annualità 2024) e di ulteriori € 548,16 (quota una tantum recupero annualità 2025).
- Incremento Facoltativo 0,22%: il fondo è stato incrementato ai sensi dell'art. 58 CCNL 2022-2024) per l'importo di € 605,18 (quota una tantum recupero annualità 2025) e dell'importo di € 605,18 (quota incremento anno corrente).

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con Determina Dirigenziale n. 154 del 05/05/2026 per l'importo totale di **€ 128.632,33**.

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 42.706,59
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.414,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 894,27
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) risorse della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam - **importo consolidato**	€ 145,20
Taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 682,31
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31/12/2018 con decorrenza dal 01/01/2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 1.098,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 867,10
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 11.984,30
Art. 58 c. 1 del CCNL 23/02/2026. A decorrere dal 01/01/2024 la parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 è incrementata di un importo annuo lordo, pari al 0,14% del monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione, relativo al personale con qualifica non dirigenziale.	€ 548,16
SOMMA TOTALE RISORSE STABILI	**€ 58.976,21**

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 8.000,00
Decurtazione permanente ex art. 1 comma 456 Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014): riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli dell'art. 9, comma 2 bis Legge 122/2010.	€ 166,67
SOMMA TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	**€ 7.833,33**

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 - Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21/05/2018 c. 3 lett. c) - Incentivi per funzioni tecniche, art. 45 D.lgs. 36/2023, art. 76 D.lgs. 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 48.435,10

Art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022 - Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999.	€ 9.307,54
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile).	€ 583,10
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01/01/2022, (quota d'incremento del fondo proporzionale. (in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022).	€ 1.190,37
Art. 58 c. 1 del CCNL del 23/02/2026. 0,14%% del monte salari anno 2021, una tantum recupero annualità 2024.	€ 548,16
Art. 58 c. 1 del CCNL del 23/02/2026. 0,14%% del monte salari anno 2021, una tantum recupero annualità 2025.	€ 548,16
Art. 58 c. 2 del CCNL del 23/02/2026. 0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dall'anno corrente, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 605,18
Art. 58 c. 2 del CCNL del 23/02/2026. 0,22% del monte salari anno 2021 con decorrenza dall'anno 2025, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum recupero annualità 2025.	€ 605,18
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	**€ 61.882,79**

Utilizzo risorse stabili e variabili.

UTILIZZO RISORSE STABILI	**IMPORTI**
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett. b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 20.031,32
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026, art. 14 CCNL 2026 Differenziali stipendiali all'interno delle nuove aree professionali.	€ 8.750,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026 - Differenziali stipendiali anno in corso.	€ 4.900,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	€ 5.042,88
Art. 60 comma 1 CCNL 2026 - parziale conglobamento nello stipendio tabellare della indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004.	€1.476,72
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 11.046,87
SOMMA TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**€ 51.247,79**

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	**IMPORTI**
Art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 27.425,44
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.016,00
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 508,00
Art. 59 c. 2 lett. g) CCNL 2026, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi per funzioni tecniche, art. 45 D.lgs. 36/2023, art. 76 D.lgs. 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 48.435,10
SOMMA TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	**€ 77.384,54**

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO ANNO 2026	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 42.706,59
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 16.269,62
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 7.833,33
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 61.822,79

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE + NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 69.656,12
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	**€ 128.632,33**

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	**IMPORTI**
LAVORO STRAORDINARIO - FONDO	
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01/04/1999).	**€ 16.710,00**

E.Q. ANNO 2026	
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni.	€ 53.794,56
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) - anno 2022.	€ 577,59
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) anno 2023.	€ 577,59
Quota Incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2024 (fuori dal limite) Art. 58 c. 2 del CCNL del 23/02/2026 - quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 256,22
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2024 (fuori dal limite) Art. 58 c. 2 del CCNL del 23/02/2026 quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum recupero annualità 2025.	€ 256,22
E.Q. ANNO 2026	**€ 55.462,18**

Verifica contenimento della spesa ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017

L'articolo 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

CONTROLLO RISPETTO AL LIMITE		**ANNO 2026**	**ANNO 2016**
Risorse stabili soggette a limite		€ 42.706,59	€ 42.706,59
Risorse variabili soggette a limite		€ 8.000,00	€ 8.000,00
Decurtazioni (parte fissa € 682,31 - parte variabile € 166,67)		€ 848,98	€ 848,98
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		€ 49.857,61	€ 49.857,61

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	**IMPORTI**
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	*€ 49.857,61*

La delegazione trattante di parte pubblica:

- CORSINI Bartolomeo – Presidente
- CEREDA Ornella – Componente
- D'AQUILA Andrea- Componente

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

- F.P CGIL Goldonetto Tania
- F.P. UIL - DEIANA Alessandro
- F.P. CISL
- CSA RAL